gemeente Nijkerk

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Nijkerk.

Nr. 99587

22 juli

2016

# Gemeente Nijkerk - Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Nijkerk, volledige tekst per 1 januari 2016

**Collegebesluit nummer 572328/759878**

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Nijkerk;

gelet op artikel 160 van de Gemeentewet;

gezien het collegebesluit van 28 juni 2016, nummer 2, waarbij de gemeentesecretaris is gemandateerd om de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Nijkerk aan te passen aan de wijzigingen in de CARUWO die voortvloeien uit de circulaires van het College voor Arbeidszaken van december 2015 tot en met mei 2016 en de geïntegreerde tekst van de regeling zoals die luidt per 1 januari 2016 bekend te maken;

**b e s l u i t :** vast te stellen de volgende wijzigingsverordening:

**Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Nijkerk, wijziging per 1 januari 2016**

**Artikel 1 Wijzigingen als gevolg van LOGA-overleg**
De Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Nijkerk wordt als volgt gewijzigd:

**A**
De wijzigingen in de CAR-UWO die het gevolg zijn van de herziening van hoofdstuk 3, worden in de diverse hoofdstukken en bijlagen verwerkt op basis van de bijlage bij de VNG-ledenbrief d.d. 2 december 2015, kenmerk ECWGO/U201502055, CvA/LOGA 16/15 Lbr. 15/099.

**B**
De wijzigingen in de CAR-UWO verband houdende met aanpassing verplaatsingskostenregeling verhuisplichtige ambtenaren, worden in hoofdstuk 18 verwerkt conform bijlage 1 bij de VNG-ledenbrief d.d. 29 januari 2016, kenmerk ECWGO/U201600078 CvA/LOGA 16/02 Lbr. 16/003.

**C**
De wijziging in de CAR-UWO die verband houdt met de Wet flexibel werken en de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd worden in de hoofdstukken 2 en 8 verwerkt conform de bijlage bij de VNG-ledenbrief d.d. 19 februari 2016, kenmerk ECWGO/U201600259 CvA/LOGA 16/03 Lbr. 16/007.

**D**
De wijzigingen in de CAR-UWO bestaande uit technische wijzigingen, worden in de diverse hoofdstukken en bijlagen verwerkt conform bijlage 2 bij de VNG-ledenbrief d.d. 22 februari 2016, kenmerk ECWGO/U201600266 CvA/LOGA 16/04 Lbr. 16/008.

**E**
De wijzigingen in de CAR-UWO verband houdende met aandachtspunten i.v.m. invoering nieuw hoofdstuk 3, worden in de hoofdstukken 1 en 10d verwerkt conform de bijlage bij de VNG-ledenbrief d.d. 23 maart 2016, kenmerk ECWGO/U201600450 CvA/Loga 16/06 Lbr. 16/014.

**F**
De wijzigingen in de CAR-UWO verband houdende met wijziging salarisbedragen Cao Gemeenten 2016-2017, worden in de bijlagen verwerkt conform de bijlagen 1 tot en met 12 bij de VNG-ledenbrief d.d. 7 april 2016, ECWGO/U201600159 CvA/Loga 16/08 Lbr. 16/017.

**G**
De wijzigingen in de CAR-UWO verband houdende met wijziging leeftijdsafhankelijke factoren FLO-overgangsrecht, worden in hoofdstuk 9b verwerkt conform de bijlage bij de VNG-ledenbrief d.d. 21 april 2016, kenmerk ECWGO/U201600650 CvA/Loga 16/10 Lbr. 16/022.

**Artikel 2 Wijzigingen in lokale bepalingen**
De Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Nijkerk wordt als volgt gewijzigd:
Artikel 9:9:1:1 ‘FLO-betrekkingen en leeftijdsgrenzen’ en de toelichting bij dit artikel vervallen.

**Artikel 3 Toelichting CAR-UWO**

Voor zover de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Nijkerk overeenkomt met de CAR en de UWO zijn daarop de toelichtingen uit de betreffende LOGA-circulaires van toepassing, zoals deze zijn gereviseerd in de bijlage bij de VNG-ledenbrief d.d. 31 mei 2016, kenmerk ECWGO/U201600848 CvA/Loga 16/11 Lbr. 16/039.

**Artikel 4 Bekendmaking**
De wijziging in de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Nijkerk die het gevolg zijn van de artikelen 1 en 2 van dit besluit, en de wijzigingen die het gevolg zijn van het collegebesluit van 28 juni 2016, kenmerk 572328/750779 worden bekend gemaakt als onderdeel van de integrale tekst van de hierna volgende 'Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Nijkerk, volledige tekst per 1 januari 2016'.

**Artikel 5 Inwerkingtreding en terugwerkende kracht**
De wijzigingen die zijn opgenomen in de 'Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Nijkerk, volledige tekst per 1 januari 2016' treden in werking met ingang van de dag na de bekendmaking en werken terug tot en met 1 januari 2016.

*Aldus besloten op 19 juli 2016*
*namens burgemeester en wethouders van Nijkerk*
*de secretaris, de heer G. van Beek*

## Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Nijkerk, volledige tekst per 1 januari 2016

*Dit is een weergave van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Nijkerk (AGN) zoals die luidt per 1 januari 2016. Daarin zijn verwerkt de CAR-UWO zoals gewijzigd in de circulaires van LOGA/ CvA tot en met 21 april 2016 en de circulaire van 31 mei 2016 (integrale toelichting). Verder zijn verwerkt de lokale aanvullingen zoals geactualiseerd in besluiten van of namens het college d.d. 15 december 2015, 28 juni 2016 en 19 juli 2016 .*

## HOOFDSTUK 1 Algemene bepalingen

### Artikel 1:1 Begripsomschrijvingen

1. Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt verstaan onder:
   a. **ambtenaar**: hij die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;
   b. **functie**: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten conform artikel 3:1;
   c. **pensioenwet**: de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995;
   d. **pensioen**: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
   e. **arbeidsduur**: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
   f. **arbeidsduur per dag**: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde dag is vastgesteld;
   g. **formele arbeidsduur per week**: de arbeidsduur volgens de aanstelling;
   h. **feitelijke arbeidsduur per week**: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;
   i. vervallen
   j. **arbeidsduur per jaar**: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;
   k. **dienstverband**: een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd, of een oproepovereenkomst;
   l. **overwerk**: werkzaamheden die de ambtenaar, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in dienstopdracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
   m. **werkdag**: een dag waarop de ambtenaar arbeid moet verrichten;
   n. **werktijd**: de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
   o. **uurloon**: 1/156 gedeelte van het -zo nodig naar een volledig dioenstverband herberekende-salaris van de ambtenaar per maand;
   p. **Zvw**: de Zorgverzekeringswet;

q. **CAR**: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
r. **UWO**: Uitwerkingsovereenkomst;
s. vervallen
t. vervallen
u. **LOGA**: Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden;
v. **WAO**: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
w. **arbeidsongeschiktheid**: arbeidsongeschikt in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
x. **WAO-uitkering**: een uitkering op grond van de WAO;
y. **WIA**: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
z. **IVA**: regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten;
aa. **IVA-uitkering**: de uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA;
bb. **WGA**: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
cc. **WGA-uitkering**: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de WIA;
dd. **WAJONG**: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jong gehandicapten;
ee. **WAZ**: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;
ff. **Wazo**: Wet arbeid en zorg;
gg. **SUWI**: de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
hh. **uitvoeringsinstelling**: een uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;
ii. **pensioenreglement**: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
jj. **WPA**: de Wet privatisering ABP;
kk. vervallen
ll. vervallen
mm. **volledig dienstverband**: een dienstverband waarvan de arbeidsduur per jaar 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt; bij een deeltijd dienstverband bedraagt de arbeidsduur minder dan 1836 uur per jaar en de formele arbeidsduur minder dan 36 uur per week;
nn. **ZW**: de Ziektewet;
oo. **ZW-uitkering**: ziekengeld of uitkering krachtens de ZW;
pp. **UWV**: het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI;
qq. **salaris**: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;
rr. **salaristoelagen**: de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniententoelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend. Deze werden tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging gerekend.
ss. **functieschaal**: de salarisschaal die bij een functie hoort;
tt. **periodiek**: het maandbedrag in een salarisschaal;
uu. **salarisschaal**: een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij dit hoofdstuk;
vv. **achterblijvende partner**: weduwe, weduwnaar, geregistreerd partner van de overleden ambtenaar, of de ongehuwde partner die een samenlevingscontract had met de overleden ambtenaar.

2. Tot de openbare dienst van de gemeente behoren alle diensten en bedrijven door de gemeente beheerd.

### Artikel 1:1:0:1 Definitie volledig dienstverband
Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag zijn aangewezen als als plaatselijke feestdagen; als gevolg daarvan bedraagt de arbeidsduur per jaar bij een volledig dienstverband ten hoogste 1823,7 uur.

### Artikel 1:1:0:2 Definitie diensttijd
Onder de diensttijd van een ambtenaar wordt verstaan: zijn diensttijd na 1 januari 2000 bij de huidige gemeente Nijkerk, zo nodig vermeerderd met zijn ononderbroken diensttijd bij de voormalige gemeente Hoevelaken of Nijkerk waarbij hij op 31 december 1999 in dienst was.

### Artikel 1:2 Geen ambtenaar
1. Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt niet als ambtenaar beschouwd:

a. het onderwijzend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs;
b. het onderwijsondersteunend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs, indien zij belanghebbenden zijn in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel;
c. de (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand als zodanig;
d. de onbezoldigd gemeenteambtenaar als genoemd in artikel 231, tweede lid, onderdeel b, c, d en e van de Gemeentewet;
e. de directeur van de RDW Dienst Wegverkeer die tevens is benoemd tot onbezoldigd ambtenaar der gemeentelijke belastingen;
f. de onbezoldigd gemeenteambtenaar die toezichthouder is zonder opsporingsbevoegdheid;
g. de onbezoldigd gemeenteambtenaar die toezichthouder is met opsporingsbevoegdheid;
h. hij die een indicatie heeft voor de sociale werkvoorziening en op grond daarvan op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de gemeente, met uitzondering van de geïndiceerde die werkzaam is bij de gemeente in het kader van begeleid werken als bedoeld in artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening;
i. de ambtenaar als bedoeld in artikel 1.1, onder "medewerker", van de sector-cao Ambulancezorg.

2. Voor toepassing van onderdeel f of g van het eerste lid is, afhankelijk van de lokale bevoegdheidsverdeling tussen het georganiseerd overleg en de ondernemingsraad, overeenstemming vereist in het georganiseerd overleg of instemming vereist van de ondernemingsraad.
3. Op de ambtenaar die aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer is alleen hoofdstuk 19 en hoofdstuk 19a van toepassing.

**Artikel 1:2:1 Geen ambtenaar**

1. Op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan zijn artikel 3:11, 3:13, 3:25, 3:26 en de hoofdstukken 17 en 18 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming zijn de hoofdstukken 3, 7, 10d, 11a en 17 niet van toepassing.
3. Op de ambtenaar die is aangesteld als vakantiekracht zijn de hoofdstukken 3, 10d en 17 niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, zijn de hoofdstukken 3, 10d en 11a niet van toepassing.

**Artikel 1:2:2**

(vervallen)

**Artikel 1:2:3**

(vervallen)

**Artikel 1:2a Stageplaats**

1. Het college kan een student in het kader van opleiding, studie of onderzoek een stageplaats aanbieden op basis van een stage-overeenkomst.
2. Op de stage-overeenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7, 10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B, 2:4.
3. De stage-overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, waarbij de duur afhankelijk is van de leerdoelen van de stagiair.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in samenspraak met de stagiair en onderwijsinstelling, waarbij het leerproces van de stagiair centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.
6. De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

**Artikel 1:2b Werkervaringsplaats**

1. Het college kan degene die daarom verzoekt een werkervaringsplaats aanbieden op basis van een werkervaringsovereenkomst.
2. Op de werkervaringsovereenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7, 10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B en 2:4.

3. De werkervaringsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor een periode van maximaal 6 maanden. De werkervaringsovereenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 6 maanden.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in overleg met de medewerker, waarbij het leerproces van de medewerker centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.
6. De medewerker is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

### Artikel 1:2c Aanstellingen op grond van de banenafspraak

1. In afwijking van artikel 3:3, eerste lid, kan het college salarisschaal A in bijlage IIa vaststellen voor de ambtenaar die op grond van de Wet banenafspraak een aanstelling krijgt omdat hij onder de Participatiewet valt en door beperkingen niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.
2. In afwijking van artikel 3:3, eerste lid, kan het college vaststellen dat de ambtenaar die op grond van de Wet banenafspraak een aanstelling krijgt omdat hij Wajonger is met arbeidsvermogen en voor wie een loonwaarde van minder dan 100% is vastgesteld, recht heeft op een door zijn loonwaarde bepaald percentage van het salaris. Is het door het loonwaarde bepaalde percentage van het salaris lager dan het wettelijk minumumloon, dan is het salaris van de ambtenaar gelijk aan het wettelijk minimumloon.
3. Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in artikel 3:18a, eerste lid genoemde minimumbedrag voor de eindejaarsuitkering.
4. Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in de toelichting op artikel 6:3, tweede lid, genoemde minimumbedrag voor de vakantietoelage.
5. Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in artikel 6a:7, eerste lid genoemde minimumbedrag voor de levensloopbijdrage.
6. Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de eindejaarsuitkering het in artikel 3:18a, eerste lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.
7. Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de vakantietoelage het in de toelichting op artikel 6:3, tweede lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.
8. Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de levensloopbijdrage het in artikel 6a:7 eerste lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.
9. Indien het college voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar loondispensatie op grond van de Wajong ontvangt, past het college deze loondispensatie toe op het salaris en de daarop gebaseerde toelagen en vergoedingen.

### Artikel 1:3 Toepassing

1. De bepalingen van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst vinden ten aanzien van ambtenaren, omtrent wier rechtstoestand bij of krachtens de wet regelen zijn gesteld, slechts toepassing, voor zover bij of krachtens de wet die rechtstoestand niet is geregeld.
2. Bij besluit van het college kan de toepasselijkheid van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst of van delen daarvan op ambtenaren of groepen ambtenaren om bijzondere redenen worden uitgesloten. Het voornemen een besluit te nemen, bedoeld in de eerste volzin, wordt - met redenen omkleed - gemeld bij het secretariaat van het LOGA. Deze melding kan voor LOGA-partijen aanleiding zijn te besluiten tot een verdere handelwijze.

### Artikel 1:3a Toepassing

Voor de toepassing van deze regeling ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren is de raad bevoegd.

### Artikel 1:4:1 Voorschriften en instructies

Met inachtneming van het bepaalde in deze regeling kan het college, indien zulks naar het oordeel van het college nodig of wenselijk is:

a. bijzondere voorschriften vaststellen ter uitvoering van de bepalingen van deze regeling, alsmede ten behoeve van het functioneren van de dienst;
b. instructies vaststellen ten aanzien van betrekkingen en bij de vervulling daarvan te volgen werkwijzen.

### Artikel 1:4:2 Uitreiking van CAR en UWO
1. Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van deze regeling, van de wijzigingen daarvan en van alle andere regelingen welke ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet zijn of worden getroffen.
2. Op verzoek ontvangen eveneens kosteloos een exemplaar van de in het vorige lid bedoelde stukken:
   a. de centrales van overheidspersoneel welke zijn toegelaten tot het LOGA met het college voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten;
   b. de organisaties die blijkens hun statuten de belangen van gemeenteambtenaren behartigen en aangesloten zijn bij de onder a aangeduide centrales;
   c. de afdelingen van de organisaties, bedoeld onder b;
   d. ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het college in aanmerking komt.

### Artikel 1:4:3 Uitreiking van CAR en UWO
1. Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van de voor hem geldende schriftelijke regels, welke zijn vastgesteld ter uitwerking of uitvoering van de bepalingen van deze regeling of welke hij bij de vervulling van zijn functie heeft na te leven, tenzij de bedoelde regels op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.
2. Wanneer de ambtenaar niet schriftelijk vastgestelde regels als bedoeld in het eerste lid heeft na te leven, worden deze behoorlijk te zijner kennis gebracht.

### Artikel 1:4:4 Voordragen van belangen
De ambtenaar heeft het recht zijn belangen rechtstreeks bij het hoofd van dienst en bij het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan voor te dragen.

### Artikel 1:5 Omvang van de betrekking
Bij de berekening van uren onder meer bij het bepalen van de omvang van de betrekking, worden deze tot op twee decimalen afgerond. Om tot een decimaal te komen wordt de gangbare afbreekregel gehanteerd.

### Artikel 1:6 Vrijstelling
1. In een nadere regeling kan worden bepaald dat in bijzondere gevallen voor nader te bepalen hogere functies een tijdelijke aanstelling kan worden verleend in afwijking van artikel 2:4, alsmede dat voor bedoelde functies kan worden afgeweken van de salaristabel en/of van het bepaalde in hoofdstukken 8 en 10d. In de commissie voor georganiseerd overleg moet overeenstemming zijn bereikt over de criteria voor de aanwijzing van deze functies en over de functies zelf. Ingeval geen commissie voor georganiseerd overleg is ingesteld, wordt de procedure ingevolge bijlage III van deze regeling gevoerd bij het opstellen van evengenoemde criteria en bij het bepalen van de functies, waarbij het overeenstemmingsvereiste van toepassing is.
2. De in het vorige lid bedoelde regeling kan overeenkomstig van toepassing worden verklaard op ambtenaren in tijdelijke dienst die projecten of functies van tijdelijke aard uitoefenen waarbij de te bereiken resultaten in een bepaalde tijdsperiode tevoren kunnen worden vastgesteld en de betrokken ambtenaar in verregaande mate zelfstandig verantwoordelijkheid draagt voor de inrichting van de werkzaamheden.

## HOOFDSTUK 2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst

### Artikel 2:1 Aanstelling: het bevoegd gezag
Tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is of wordt bepaald, geschiedt de aanstelling door het college.

### Artikel 2:1A Aanstelling in algemene dienst
1. De aanstelling geschiedt in algemene dienst van de gemeente.
2. Het college stelt in een lokale regeling nadere regels ter uitvoering van dit artikel.
3. De ambtenaar die op 31 december 2012 in dienst is van de gemeente is met ingang van 1 januari 2013 van rechtswege aangesteld in algemene dienst van de gemeente.

## Artikel 2:1a:1:1 Regeling Algemene Dienst

### Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:
*medewerker:* de ambtenaar in de zin van de CAR, dan wel degene met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is gesloten;
*passende functie:* een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijke omstandigheden, kennis vaardigheden en vooruitzichten kan vervullen; onder persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten kunnen worden verstaan: interesse, gezondheid, opleiding scholing en salarispositie.

### Artikel 2 Inzetbaarheid

Medewerkers in algemene dienst zijn in principe inzetbaar binnen de gehele organisatie op passende structurele en -tijdelijke functies en op projecten met passende werkzaamheden.

### Artikel 3 Termijnen

1. Nieuw in dienst tredende medewerkers en zittende medewerkers waarvan de functiegebonden aanstelling per 1 januari 2013 van rechtswege wordt omgezet in een aanstelling in algemene dienst, worden voor een periode van ongeveer 5 jaar in de functie geplaatst waarop ze respectievelijk hebben gesolliciteerd of die ze op de dag voor omzetting vervulden.
2. De termijn bedoeld in het eerste lid kan na afloop worden verlengd. Leidinggevende en medewerker bepalen in overleg de duur van de verlenging.
3. De termijn wordt telkens automatisch met één jaar verlengd, indien de medewerker voor of met het aflopen van de termijn niet in een andere functie is geplaatst of ingeval er geen nieuwe afspraken zijn gemaakt over de termijn van voortzetting/verlenging van de plaatsing in de huidige functie.

### Artikel 4 Jaarplancyclus

1. Gesprekken over de inzetbaarheid van de medewerker binnen de gemeentelijke organisatie worden gevoerd binnen het kader van de jaarplancyclus.
2. Leidinggevende en medewerker maken jaarlijks concrete afspraken over ontwikkeling en opleiding gericht op inzetbaarheid in de huidige functie (effectiviteit) of over doorstroom naar een andere passende functie (loopbaanplan). De leidinggevende houdt bij het maken van de afspraken over ontwikkeling, opleiding of doorstroming, voor zover relevant, rekening met de persoonlijke situatie van de medewerker (leeftijd, gezondheid, gezinssituatie enz.)
3. De leidinggevende faciliteert de medewerker in het realiseren van de afspraken over opleiding en ontwikkeling met inachtneming van het gestelde in Hoofdstuk 17 CAR.
4. De medewerker kan in het kader van mobiliteit (doorstroom ten bate van blijvende inzetbaarheid en effectiviteit) niet worden verplicht een hem/haar aangeboden passende functie te accepteren. De medewerker behoort een weigering echter wel te beargumenteren.

### Artikel 5 Ondersteuning

1. Het team P&O ondersteunt de leidinggevende en de medewerker bij het opstellen en het realiseren van een loopbaanplan.
2. Medewerkers die zich willen oriënteren op een vervolgfunctie, worden in de gelegenheid gesteld een loopbaantest af te leggen.

### Artikel 6 Voorkeurspositie

Medewerkers in algemene dienst die in overleg met hun leidinggevende een loopbaanplan hebben opgesteld, hebben na herplaatsingkandidaten (als gevolg van reorganisatie of arbeidsongeschiktheid) een voorkeurspositie bij het vervullen van vacatures op hetzelfde niveau als de functie die zij vervullen, mits zij voldoen aan de functie-eisen.

### Artikel 7 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin (de toepassing van) deze regeling voor de medewerker onbedoeld tot een onbillijke of onredelijke situatie leidt, kan het college van deze regeling afwijken.

### Artikel 8 Inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als "Regeling Algemene Dienst" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2013.

**Artikel 2:1B Aanstelling in algemene dienst**

1. De ambtenaar is – nadat hij is gehoord – verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden. Een passende functie is een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
2. Indien het college dit in het belang van de dienst nodig acht, is de ambtenaar verplicht om:
   a. tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;
   b. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;
   c. beschikbaar te zijn buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden. Voor het, gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de ambtenaar schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing moet blijken.
3. Wanneer de ambtenaar meent, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in het tweede lid bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevergd, geeft hij – onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen – daarvan door tussenkomst van het hoofd van dienst terstond kennis aan het college, dat zo spoedig mogelijk een beslissing ter zake neemt.

**Artikel 2:2 Aanstelling: onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid**

1. Voor aanstelling kan slechts in aanmerking komen hij van wie - na een daartoe door of vanwege het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan gehouden onderzoek - kan worden aangenomen, dat hij in voldoende mate beschikt over de hoedanigheden tot het verrichten van de hem op te dragen werkzaamheden.
2. Het college treft maatregelen, waardoor de vertrouwelijkheid van de gegevens, ontvangen op grond van het in het eerste lid bedoelde onderzoek, te allen tijde wordt gegarandeerd.
3. Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld, dat betrokkene in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.
4. De vreemdeling, zoals omschreven in de Vreemdelingenwet 2000 kan slechts voor een aanstelling in aanmerking komen indien hij beschikt over een tewerkstellingsvergunning tenzij hij van deze verplichting is uitgesloten krachtens artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen.

**Artikel 2:3 Aanstelling: geneeskundig onderzoek**

1. Onverminderd artikel 2:2 , kan het college bepalen dat voor bepaalde functies, waarbij aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, aanstelling alleen mogelijk is na een geneeskundig onderzoek gericht op de te vervullen betrekking, waaruit blijkt dat tegen het vervullen van de betrekking uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan. Het geneeskundig onderzoek wordt ingesteld door de geneeskundige(n), daartoe aangewezen door het college.
2. De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de gemeente.

**Artikel 2:4 Duur van de aanstelling**

1. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie aanstellingen voor bepaalde tijd, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
3. Vanaf de dag dat meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
4. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende aanstellingen en arbeidsovereenkomsten tussen een ambtenaar en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid of geschiktheid van de ambtenaar, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
5. Voor de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de aanstelling als aanstelling voor onbepaalde tijd vanaf de dag waarop:

a. de aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
b. meer dan zes aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.

6. Voor de vaststelling of de bedoelde periode of het aantal opvolgende aanstellingen is overschreden, worden alleen de aanstellingen in tijdelijke dienst in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

**Artikel 2:4:1 Bericht van aanstelling**

1. De ambtenaar ontvangt voor zijn indiensttreding kosteloos het bericht van aanstelling. Dit bericht vermeldt:
   a. de gegevens genoemd in artikel II, tweede lid, onderdeel a tot en met j, van de wet van 2 december 1993 (Stb. 1993, 635);
   b. de geboortedatum en geboorteplaats van de ambtenaar;
   c. de aanstellingsgrond, indien de ambtenaar is aangesteld:
      i. in een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd;
      ii. in een aanstelling bij wijze van proef;
      iii. voor een project met een eenmalig en uniek karakter;
      iv. hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;
      v. als vakantiekracht;
      vi. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen;
      vii. als werkzoekende in tijdelijke dienst.

2. Een wijziging bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, wordt de ambtenaar kosteloos meegedeeld.
3. De mededeling als bedoeld in het zesde lid van artikel II van de wet van 2 december 1993 geschiedt kosteloos.

**Artikel 2:4:1:1 Ambtseed of belofte**

De ambtenaar legt bij zijn indiensttreding de volgende ambtseed of belofte af:
“Ik ben in mijn contacten met burgers, klanten en vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties een integere, zorgvuldige en betrouwbare vertegenwoordiger van de gemeente Nijkerk.
Ik voorkom dat mijn gedrag het aanzien van de gemeente Nijkerk schaadt. Ik ben mij ervan bewust dat ik geen geschenken of gunsten mag accepteren, dat ik de vertrouwelijke informatie die ik in mijn werk krijg alleen voor dat werk mag gebruiken en dat ik zorgvuldig zal omgaan met gemeentelijke eigendommen. Zo waarlijk helpe mij God almachtig!” [Dat verklaar en beloof ik!”]

**Artikel 2:4:2 Vacatures**

1. De vervulling van een vacature geschiedt bij voorkeur uit het personeel van de gemeente, tenzij naar het oordeel van het tot aanstelling bevoegde bestuursorgaan het dienstbelang zich daartegen verzet.
2. Het bepaalde in het vorige lid van dit artikel is van overeenkomstige toepassing op degenen die een uitkering krachtens hoofdstuk 10a en 10d genieten ten laste van de gemeente.

**Artikel 2:5 Arbeidsovereenkomst**

1. Door het college kan met een persoon slechts een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht worden aangegaan voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter.
2. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.
3. Artikel 125h van de Ambtenarenwet is van overeenkomstige toepassing op de persoon met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten.

**Artikel 2:5:1 Arbeidsovereenkomst**

Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2:5 zijn de artikelen 2:1 tot en met 2:4:2 van overeenkomstige toepassing.

### Artikel 2:5:2 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten

De overeenkomst kent een minimum-urengarantie. Per oproep wordt een minimum van 2 uur gegarandeerd en op maandbasis wordt uitbetaling van minimaal 15 uur gegarandeerd. De middeling van gewerkte uren vindt per kwartaal plaats indien in de maanden van het betreffende kwartaal meer of minder uren wordt gewerkt.

### Artikel 2:5:3 Inhoud oproepovereenkomst

De overeenkomst dient de volgende afspraken te bevatten:

a. de werkgever verbindt zich, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden;
b. de oproepkracht verbindt zich in beginsel de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn - te verrichten;
c. een oproep door de werkgever dient ten minste 24 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de oproepkracht kenbaar gemaakt te worden. Daarbij dient de werkgever de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aan te geven;
d. de werkgever verbindt zich in de overeenkomst de tijden te vermelden, waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden verricht;
e. een oproep kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd, indien de afzegging respectievelijk de weigering uiterlijk twaalf uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de wederpartij kenbaar wordt gemaakt. Indien afzegging plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, is de werkgever gehouden loon te betalen als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld. Indien weigering plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, maakt de oproepkracht zich schuldig aan plichtsverzuim;
f. indien gedurende een omschreven periode de oproepkracht niet heeft gewerkt, terwijl de werkgever de oproepkracht ten minste een omschreven aantal malen daartoe heeft opgeroepen, en de oproepkracht alsdan niet verhinderd was werkzaam te zijn wegens ziekte, kan genoemde omstandigheid gelden als grond voor ontslag van de oproepkracht op grond van artikel 8:13.

### Artikel 2:5:4 Betaling bij ziekte van de oproepkracht

1. De gemeente verbindt zich het salaris en de toegekende salaristoelage(n) van de oproepkracht te baseren op de minimum afspraken zoals geformuleerd in artikel 2:5:2 .
2. Het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de oproepkracht geniet, daaronder begrepen de vakantietoelage, worden uitgedrukt in een bezoldiging per uur.
3. Ingeval de oproepkracht aanspraak maakt op een uitkering ingevolge hoofdstuk 7, wordt als berekeningsbasis voor de uitkering uitgegaan van het inkomen dat gemiddeld is genoten gedurende het kalenderkwartaal, voorafgaand aan het tijdstip waarop de ziekte is ontstaan. Ingeval het arbeidspatroon in bedoeld kalenderkwartaal in belangrijke mate afwijkt van het arbeidspatroon in een voorafgaand kwartaal, wordt uitgegaan van het inkomen dat is genoten gedurende een kalenderkwartaal dat een getrouw beeld geeft van het gemiddelde arbeidspatroon van de oproepkracht.

### Artikel 2:6 Overgangsrecht

Op aanstellingen die op 1 juli 2015 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4 (oud), wordt artikel 2:4 (nieuw) pas van toepassing indien een volgende aanstelling wordt aangegaan binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van de laatste aanstelling.

### Artikel 2:7 Aanpassing arbeidsduur

1. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de formele arbeidsduur per week te verminderen of de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uur van een volledige betrekking, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
2. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de werktijden aan te passen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
3. Overeenkomstig de Wet flexibel werken kan een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan het college verzoeken tot aanpassing van zijn arbeidsplaats.
4. De bepaling in lid 1 geldt niet voor de ambtenaar of de persoon met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

### Artikel 2:7a Aanpassing arbeidsduur

1. Op verzoek van het college kan de arbeidsduur van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week.
2. Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:
   - de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
   - het salaris evenredig wordt verhoogd;
   - de vakantieduur evenredig wordt verhoogd;
   - de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;
   - de minimum vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3 , tweede lid, evenredig wordt verhoogd;
   - de minimale eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:18a , eerste lid, evenredig wordt verhoogd;
   - instemming van de ambtenaar is vereist;
   - artikel 4a:2 in de bepaalde periode niet van toepassing is.
3. Wanneer het eerste lid van dit artikel wordt toegepast, meldt het college dit vooraf aan de OR.
4. Het college rapporteert jaarlijks in het sociaal jaarverslag over het gebruik van de uitbreidingsmogelijkheid van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. Deze rapportage wordt ter bespreking voorgelegd aan de OR.

## HOOFDSTUK 3 Salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen

#### Paragraaf 1 Algemene bepalingen

### Artikel 3:1 Functies en functiewaardering

1. Het college stelt de functies vast die door ambtenaren binnen de gemeentelijke organisatie kunnen worden bekleed.
2. Elke functie wordt beschreven op basis van een functiewaarderingssysteem.
3. Voor elke functie stelt het college een functieschaal vast op basis van een functiewaarderingssysteem.

### Artikel 3:1 (B) Beleidsregels bij artikel 3:1 (Functies en functiewaardering)

#### 1. VASTSTELLING FUNCTIES EN FUNCTIEWAARDERING

*Algemeen*
In deze beleidsregel wordt verstaan onder:
- *functiehouder:* de ambtenaar aan wie een functie is toegewezen;
- *functiewaardering:* het op methodische wijze naar zwaarte rangordenen van functies, met gebruikmaking van een in overeenstemming met de commissie voor georganiseerd overleg te bepalen methode;
- *gemeentesecretaris:* het hoofd van de ambtelijke organisatie, tevens bestuurder als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- *generiek functieprofiel:* de door of namens het college vastgestelde schriftelijke beschrijving van een functiegroep.

*Vaststelling functies en generieke functieprofielen*
1. Het college deelt alle in de organisatie aanwezige functies in bij een generiek functieprofiel.
2. Voor in hoofdzaak gelijke functies wordt één generiek functieprofiel vastgesteld. Bij dit besluit wordt rekening gehouden met het advies van de ondernemingsraad.

*Waardering generieke functieprofielen*
1. Aan de vastgestelde generieke functieprofielen wordt een salarisschaal gekoppeld door middel van functiewaardering.
2. De advisering over de waardering van de generieke functieprofielen wordt opgedragen aan een adviseur, zijnde een persoon of een commissie. De adviseur wordt benoemd dan wel ingesteld bij afzonderlijk collegebesluit.

3. Binnen acht weken na ontvangst van het waarderingsadvies stelt het college de waardering van de generieke functieprofielen vast en maakt dit besluit aan de belanghebbenden bekend.
4. Als het besluit afwijkt van het advies wordt dit schriftelijk medegedeeld aan de adviseur onder vermelding van de motivering.

*Nieuwe functies*
1. Het college deelt elke nieuwe functie zo mogelijk in bij een generiek functieprofiel waarvoor een waardering is vastgesteld. Dit besluit wordt bekendgemaakt aan de belanghebbende.
2. Als geen van de vastgestelde generieke functieprofielen passend is voor een nieuwe functie, wordt een nieuw generiek functieprofiel vastgesteld en gewaardeerd met toepassing van de bovenstaande procedure.

*Uitgangspunten waarderingscommissie*
Bij instelling van een waarderingscommissie worden in het instellingsbesluit, met toepassing van artikel 84 Gemeentewet, de samenstelling en werkwijze van de commissie geregeld. Daarbij gelden de volgende uitgangspunten.
1. De commissie bestaat uit vijf stemgerechtigde leden en een ambtelijk secretaris, namelijk:
   a. twee leden, voor te dragen door de werknemersdelegatie in de commissie voor georganiseerd overleg, te weten een ambtelijk vertegenwoordiger en een extern vertegenwoordiger, niet zijnde vakbondsadviseur van de werknemersdelegatie in de commissie voor georganiseerd overleg;
   b. twee leden, voor te dragen door het college, te weten de gemeentesecretaris en een extern deskundige;
   c. een onafhankelijk extern voorzitter die in overleg wordt aangewezen door de leden onder a en b;
   d. een ambtelijk secretaris, aangewezen door het college.
2. De commissie brengt geen adviezen uit in een vergadering waarin geen van de hierboven onder a, b of c bedoelde leden aanwezig is.
3. De waarderingscommissie streeft naar unanieme adviezen. Stemonthouding is niet toegestaan. Minderheidsstandpunten worden beargumenteerd weergegeven in het waarderingsadvies.
4. De commissie kan informanten en adviseurs raadplegen.
5. In overleg met de commissie kan het opstellen van een voorwaardering worden opgedragen een extern adviseur. In dat geval woont de extern adviseur de vergaderingen van de commissie bij.

**2. CONVERSIE**
Na vaststelling van de functiewaardering worden de functies door middel van onderstaande conversietabel ingedeeld in de schalen 1 tot en met 16, waarbij schaal 16 is voorbehouden aan de gemeentesecretaris.

***vastgestelde conversietabel 2013***

| schaal | punten | schaal | punten |
|---|---|---|---|
| 1 | 24-26 | 10 | 54-57 |
| 2 | 27-29 | 10A | 58-60 |
| 3 | 30-32 | 11 | 61-65 |
| 4 | 33-35 | 11A | 66-70 |
| 5 | 36-38 | 12 | 71-75 |
| 6 | 39-41 | 13 | 76-81 |
| 7 | 42-45 | 14 | 82-87 |
| 8 | 46-49 | 15 | 88-94 |
| 9 | 50-53 | 16 | 95-100 |

Deze tabel is vastgesteld bij collegebesluit van 18 maart 2014 en in werking getreden op 24 april 2014, met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2012.

**Artikel 3:2 Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen**
1. Zolang zijn aanstelling duurt heeft een ambtenaar recht op salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen overeenkomstig dit hoofdstuk. Dit recht bestaat niet over de tijd dat de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat arbeid te verrichten.
2. De uitbetaling van het salaris, de vergoedingen, de toelagen en de uitkeringen vindt plaats per maand, tenzij in deze regeling anders is bepaald.

**Paragraaf 2 Salaris**

## Artikel 3:3 Vaststelling salaris

1. Het college stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal.
2. Als een ambtenaar in een functie wordt geplaatst zonder dat hij al voldoet aan alle daarvoor geldende eisen ten aanzien van opleiding, ervaring en bekwaamheid, kan zijn salaris overeenkomstig de eerst lagere salarisschaal dan de functieschaal worden vastgesteld.

## Artikel 3:3 (B) Beleidsregels bij artikel 3:3 (Vaststelling salaris)

**Beoordeling**

Voorwaarde voor de toepassing van artikel 3:4, eerste lid, is dat over de ambtenaar sinds de vorige periodieke verhoging een beoordeling is vastgesteld waaruit blijkt dat de ambtenaar voldoende functioneert. Dit geldt ook voor de toepassing van het derde lid, met dien verstande dat dan uit de beoordeling moet blijken dat de ambtenaar zeer goed of uitstekend functioneert.

## Artikel 3:4 Salarisverhoging

1. Aan een ambtenaar wordt een salarisverhoging naar de volgende periodiek toegekend als is voldaan aan de volgende voorwaarden:
   a. de ambtenaar functioneert voldoende;
   b. de ambtenaar heeft het maximum van de functieschaal nog niet bereikt;
   c. er zijn twaalf maanden verstreken sinds zijn aanstelling , zijn laatste periodieke salarisverhoging of zijn promotie.
2. Het college kan aan toekenning van een periodieke salarisverhoging aanvullende voorwaarden stellen.
3. Het college kan een ambtenaar een extra periodieke salarisverhoging toekennen.
4. In afwijking van het eerste lid, aanhef en onderdeel c, kan het college voor de ambtenaar of voor groepen ambtenaren een vaste verhogingsdatum vaststellen.

## Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal

1. Zonder voorafgaand ontslag kan voor de ambtenaar geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris, tenzij hiervoor in deze regeling, of andere wet- en regelgeving, een grond aanwezig is.
2. In afwijking van het eerste lid kan een ambtenaar met zijn instemming worden herplaatst in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
3. In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van artikel 7:16, tweede lid, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris, met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
4. In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van hoofdstuk 10d, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris en een mogelijk overeenkomstige aanpassing van het salaris, voor zover geregeld in een sociaal plan of sociaal statuut.

## Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal

De ambtenaar die door promotie naar een hogere salarisschaal overgaat, heeft vanaf de dag dat de promotie ingaat recht op een hoger salaris.

## Artikel 3:6 (B) Beleidsregel bij artikel 3:6 (Inpassing in hogere schaal)

**Minimum verhoging**

Bij promotie naar een hogere schaal en bij overgang naar een hogere schaal als gevolg van functiewaardering, wordt het salaris in de nieuwe schaal zodanig vastgesteld dat het salaris wordt verhoogd met ten minste 75% van het verschil tussen twee periodieken in de oude schaal.

## Artikel 3:7 Uitloopschaal

Doorgroei in een uitloopschaal is mogelijk wanneer dit op 31 december 2015 in een lokale regeling was vastgelegd. De uitloopschaal is één schaal hoger dan de functieschaal. In de lokale regeling worden voorwaarden en regels gesteld die van toepassing zijn op de instroom in- en het doorlopen van de uitloopschaal.

**Paragraaf 3 Salaristoelagen**

### Artikel 3:8 Functioneringstoelage

1. Het college kan aan een ambtenaar die meerdere jaren zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd, en die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, een functioneringstoelage toekennen.
2. De toelage wordt voor maximaal een jaar toegekend. Bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze opnieuw worden toegekend.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

### Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage

1. Het college kan aan een ambtenaar een arbeidsmarkttoelage toekennen om hem in dienst te kunnen nemen of te behouden, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in het betreffende vakgebied sprake is van een ernstig tekort aan personeel
2. De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

### Artikel 3:10 Waarnemingstoelage

1. Indien een ambtenaar wordt aangewezen om een functie waar te nemen met een hogere functieschaal, wordt hem voor de periode van waarneming een waarnemingstoelage toegekend. Deze bepaling geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.
2. Bij volledige waarneming van de functie is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris dat hij zou genieten als hij bij de start van de waarneming in de hogere schaal zou zijn ingedeeld.
3. Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toelage naar evenredigheid toegekend.

### Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst

1. De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:3) heeft recht op een toelage die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon gedurende de volgende tijdvakken van de week:
   - maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur: 20%
   - maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur: 40%
   - zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: 40%
   - zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid tussen 0.00 en 24.00 uur: 65%

. Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 6.

2. De ambtenaar heeft geen recht op een toelage, als hij in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur in een van de in lid 1 genoemde tijdvakken heeft gewerkt
3. Over de uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, kan niet tegelijkertijd een overwerkvergoeding (artikel 3:18) worden uitbetaald.

### Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage

1. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door het college is aangewezen om te werken buiten het dagvenster (artikel 4:2, tweede lid), heeft recht op een buitendagvenstertoelage.
2. De buitendagvenstertoelage bedraagt:
   - 50% van het uurloon van de ambtenaar over de gewerkte uren buiten het dagvenster tussen maandag 00:00 uur en vrijdag 24:00 uur;
   - 75% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zaterdag;
   - 100% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5, derde lid.

3. De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een buitendagvenstertoelage

### Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst

1. De ambtenaar die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, ontvangt een toelage beschikbaarheidsdienst.

2. De toelage bedraagt 5% van het uurloon voor de uren op maandag tot en met vrijdag en 10% van het uurloon voor de uren op zaterdag, zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid.
3. Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 7.

### Artikel 3:14 Inconveniëntentoelage

Het college kan aan een ambtenaar een inconveniëntentoelage toekennen, indien er sprake is van niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid.

### Artikel 3:14:0:1 Recht op inconveniëntentoelage

1. De ambtenaar die met enige regelmaat werkzaamheden verricht, waarbij zich lichamelijk bezwarende omstandigheden voordoen, ontvangt een inconveniëntentoelage.
2. De inconveniëntentoelage wordt toegekend voor een periode van twee jaar of zoveel korter als de ambtenaar de werkzaamheden, bedoeld in het eerste lid, verricht.
3. De werkgever treft zo mogelijk maatregelen om de bezwarende omstandigheden weg te nemen of althans te verlichten.
4. De inconveniëntentoelage kan telkens voor een nieuwe periode van twee jaar worden toegekend, nadat is vastgesteld wat de aard en omvang is van de bezwarende omstandigheden.
5. Als de ambtenaar door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten wordt de compensatie met ingang van de derde week opgeschort tot het moment waarop de werkzaamheden worden hervat.

### Artikel 3:14:0:2 Hoogte van de inconveniëntentoelage

1. De inconveniëntentoelage bedraagt, afhankelijk van de aard en omvang van de bezwarende omstandigheden 0,6%, 1,2%, 1,8% of 2,4% van het maximumsalaris in schaal 5.
2. De inconveniëntentoelage wordt uitbetaald per maand.
3. Het college stelt beleidsregels vast voor het bepalen van de aard en omvang van de bezwarende omstandigheden en voor het toekennen van de percentages, bedoeld in het eerste lid.

### Artikel 3:14 (B) Beleidsregels bij de artikelen 3:14 t/m 3:14:0:2 (Inconveniëntentoelage)

#### 1. Procedure en werkwijze

***1.1 Procedure***

1. De direct leidinggevende maakt na overleg met de ambtenaar een inventarisatie van de aan de werkzaamheden verbonden inconveniënten.
2. De inventarisatie vindt plaats aan de hand van het inventarisatieformulier inconveniënten.
3. Binnen twee weken na het overleg stelt de direct leidinggevende het inventarisatieformulier inconveniënten op.
4. Het resultaat van de inventarisatie en het recht op een inconveniëntentoelage worden binnen vier weken door of namens het college vastgesteld en aan de ambtenaar bekendgemaakt.

***1.2 Werkwijze beoordeling van lichamelijk bezwarende omstandigheden (inconveniënten)***

Aan de hand van de hierna volgende beschrijvingen van inconveniënten en de bijbehorende puntentabellen wordt per functie een inventarisatie opgesteld van de inconveniënten. Daarbij wordt rekening gehouden met het volgende.

***Gradaties in tijdsduur***

De in de volgende tabellen voorkomende gradaties met betrekking tot frequentie en duur van de daarbij beschreven bezwarende omstandigheden hebben de volgende betekenis:

- *incidenteel (een enkele keer per dag):* ca ½ tot 1½ uur per dag
- *nu en dan (regelmatig met lange tussenpozen):* ca 1½ tot 3 uur per dag
- *regelmatig (regelmatig met korte tussenpozen):* ca 3 tot 5½ uur per dag
- *voortdurend (onafgebroken):* ca 5½ tot 8 uur per dag.

***Gradaties in omvang***

De in de volgende tabellen voorkomende categorieën met betrekking tot de mate waarin het werk als bezwarend wordt beschouwd hebben de volgende betekenis:

- *gering:* het bezwaar is redelijk te verdragen, doordat het nauwelijks merkbaar/aanwezig is en/of niet meer dan irritant of vervelend is.
- *matig:* het bezwaar is minder gemakkelijk te verdragen, doordat het merkbaar/aanwezig is en/of lastig is.
- *aanmerkelijk:* het bezwaar is moeilijk te verdragen, doordat het duidelijk merkbaar/aanwezig is en/of afkeeroproepend, stuitend of zeer hinderlijk is.
- *groot:* het bezwaar is nagenoeg niet te verdragen, doordat het in extreme vorm merkbaar/aanwezig is en/of hinderlijk is.

***Functiewaardering en inconveniënten***
Als in het kader van de functiewaardering één of meer inconveniënten hebben meegewogen bij het bepalen van de zwaarte van een functie, blijven deze inconveniënten buiten beschouwing bij de toepassing van de artikelen 3:14 e.v.

***Afweegfactoren***

| | |
|---|---|
| vuil | 1 |
| afkeer | 3 |
| weer, temperatuur | 1 |
| geluidsoverlast | 1 |
| hinderlijke beschermingsmiddelen | 2 |

**2. Omschrijving van de lichamelijk bezwarende omstandigheden (inconveniënten)**

***2.1 Zwaar werk***
Het gaat hier om het verrichten van werkzaamheden die een bijzondere (zware) inspanning van de spieren vereisen. Beoordeeld wordt in welke mate de belasting van de spieren, in samenhang met het vereiste werktempo, bezwarend is als gevolg van de zwaarte van de materialen en gereedschappen waarmee men moet werken.

Tabel zwaar werk (afweegfactor 2)

| *uit te oefenen kracht* | *frequentie en duur van de belasting* | | | |
|---|---|---|---|---|
| | incidenteel | nu en dan | regelmatig | voortdurend |
| gering (tot ca. 5 kg) | 0 | 2 | 4 | 6 |
| matig (5 – 15 kg) | 2 | 4 | 6 | 9 |
| aanmerkelijk (15 – 35 kg) | 4 | 6 | 9 | - |
| groot (35 – 50 kg) | 6 | 9 | - | - |

***2.2 Inspannende houding***
Het gaat hier om het gebruiken van de spieren in een eenzijdige houding zonder gelegenheid om tussendoor te kunnen rusten, ongeacht de zwaarte van het werk.

Tabel inspannende houding (afweegfactor 2)

| *mate waarin de houding inspannend is* | *frequentie en duur van de houding* | | | |
|---|---|---|---|---|
| | incidenteel | nu en dan | regelmatig | voortdurend |
| gering | 0 | 2 | 4 | 6 |
| matig | 2 | 4 | 6 | 9 |
| aanmerkelijk | 4 | 6 | 9 | - |
| groot | 6 | 9 | - | - |

***2.3 Oplettendheid***
Het gaat hier om het doorlopend in de werksituatie op moeten letten, voortdurend de aandacht erbij moeten houden, om risico's en/of kwaliteitsverlies te voorkomen. Het doorlopend op moeten letten kan spanningen oproepen. Ook kan de eentonigheid van het werk het moeilijk maken de aandacht erbij te houden.
Bij het bepalen van de mate van de vereiste oplettendheid moet worden uitgegaan van:
- het aantal, de aard en de samenstelling van de tegelijkertijd optredende feiten, waarop de functionaris moet letten;
- het tempo waarin deze feiten moeten worden verwerkt;
- de duur van de arbeidscyclus;

- de intensiteit van de vereiste concentratie;
- de mate van zekerheid dat niets over het hoofd zal worden gezien.

De mate van vereiste oplettendheid wordt verhoogd in geval er sprake is van afleidende factoren, dat wil zeggen factoren die inherent aan het werken zijn en op zichzelf geen aandacht behoeven, maar wel de aandacht afleiden of bemoeilijken. Het gaat bij oplettendheid tevens om de vraag, in hoeverre de werkzaamheden die op een bepaald moment de aandacht vragen, in verband met het weinig interessante of het eentonige karakter daarvan, de aandacht bemoeilijken. Voorts in hoeverre er bij de uitoefening van de functie op een gegeven moment niet uit te schakelen en binnen het werk gelegen factoren optreden die de vereiste aandacht of concentratie verstoren. Als de werkzaamheden die oplettendheid vereisen in meer of mindere mate worden afgewisseld met andere werkzaamheden, leidt dat tot een geringere belasting. Hoe geringer het percentage is van de arbeidsduur waarin oplettendheid vereist is, des te minder kan het vereiste van oplettendheid als bezwaar worden aangemerkt.

Tabel oplettendheid

| *mate van vereiste oplettendheid* | *frequentie en duur van de oplettendheid* | | | |
|---|---|---|---|---|
| | incidenteel | nu en dan | regelmatig | voortdurend |
| gering | 0 | 2 | 4 | 6 |
| matig | 2 | 4 | 6 | 9 |
| aanmerkelijk | 4 | 6 | 9 | - |
| groot | 6 | 9 | - | - |

### *2.4 Persoonlijk risico*
Het gaat hier om het moeten werken onder omstandigheden of in situaties waarin een verhoogde kans op ongevallen, ziekte of lichamelijk letsel aanwezig is, ondanks de getroffen veiligheidsmaatregelen. Het hanteren van wettelijke en bedrijfsveiligheidsvoorschriften speelt bij dit gezichtspunt een belangrijke rol. Niettemin blijft het bij het toepassen ervan de kans op ongeval, letsel of ziekte aanwezig.
Tabel persoonlijk risico (afweegfactor 1)

| *gevolg van mogelijke ongevallen of (beroeps)ziekten* | *frequentie en duur* | | | |
|---|---|---|---|---|
| | incidenteel | nu en dan | regelmatig | voortdurend |
| gering letsel | 0 | 2 | 4 | 6 |
| tijdelijke of gedeeltelijke ongeschiktheid voor de functie | 2 | 4 | 6 | 9 |
| blijvende ongeschiktheid voor de functie | 4 | 6 | 9 | - |
| volledige arbeidsongeschiktheid of de dood | 6 | 9 | - | - |

### *2.5 Werksfeer (vuil en onaangenaam werk)*
Bij dit aspect gaat het om het moeten werken onder onaangename omstandigheden, waarbij vooral de bezwaren die men in het werk ondervindt ten gevolge van omgevingsinvloeden tot uitdrukking worden gebracht.
De volgende kenmerken worden onderscheiden:
1. vuil: verontreiniging van lichaamsdelen en/of kleding door vuil (droog/vochtig), olie/vet (schoon of verontreinigd).
2. afkeer: werken in situaties die stank geven, afkeer oproepen of lichamelijke reacties (huidprikkelingen, irritaties) teweeg brengen, zoals rook, damp, stof, onaangename materialen enz.
3. weer, temperatuur: weersomstandigheden kunnen het werken onaangenaam maken, b.v. door regen, sneeuw, mist, koude, hitte en wind; hieronder valt ook het werken bij grote hitte, koude, bij sterke temperatuurswisselingen (ook tocht) of in een onbehaaglijke atmosfeer.
4. geluidsoverlast: werken in een omgeving waarbij lawaai "hinderlijk" is.
5. trillingen: werken met hulpmiddelen en apparatuur die trillingen veroorzaken.
6. hinderlijke beschermingsmiddelen: werken met beschermende middelen zoals oorbeschermers, plastic regenpakken enz. die bewegingen beperken of contact bemoeilijken.

Bezwaren van werksfeer mogen niet op zichzelf (geïsoleerd) worden bekeken maar worden bekeken in het verband van de gehele functie. Niet altijd kunnen factoren als inconveniënt worden gewaardeerd als ze - in breder verband gezien - niet als zodanig mogen worden aangemerkt, omdat ze slechts één facet vormen van een situatie, die men in het geheel niet als een inconveniënt kan beschouwen.

Tabel werksfeer (diverse afweegfactoren)

| *mate van onaangenaamheid* | *frequentie en duur* | | | |
|---|---|---|---|---|
| | incidenteel | nu en dan | regelmatig | voortdurend |
| gering | 0 | 2 | 4 | 6 |
| matig | 2 | 4 | 6 | 9 |
| aanmerkelijk | 4 | 6 | 9 | - |
| groot | 6 | 9 | - | - |

Deze tabel wordt voor alle hierboven vermelde kenmerken 1 tot en met 6 afzonderlijk toegepast.

**3. Conversie naar inconveniëntentoelage**
Het resultaat van de vastgestelde inventarisatie is een puntenscore. Aan de hand daarvan wordt met toepassing van de volgende conversietabel bepaald of en tot welke hoogte de ambtenaar recht heeft op een inconveniëntentoelage.

| **aantal punten** | **inconveniëntentoelage** |
|---|---|
| 0 t/m 10 | geen |
| 11 t/m 30 | 0,6 % van schaal 5 max. |
| 31 t/m 65 | 1,2% van schaal 5 max. |
| 66 t/m 85 | 1,8% van schaal 5 max. |
| Meer dan 86 | 2,4% van schaal 5 max. |

De conversietabel is na bereikte overeenstemming met de ondernemingsraad in 2000 door het college vastgesteld.

## Artikel 3:15 Garantietoelage

Het college kan aan een ambtenaar die wordt geconfronteerd met een lager salaris en/of salaristoelagen, een garantietoelage toekennen.

## Artikel 3:16 Afbouwtoelage

1. De ambtenaar van wie buiten zijn toedoen de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, en/of de inconveniëntentoelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd, heeft recht op een afbouwtoelage indien
   - hij de toelage(n) zonder onderbreking van meer dan twee maanden gedurende tenminste drie jaren heeft genoten én
   - met de verlaging of beëindiging van de toelage(n) een bedrag is gemoeid van tenminste 3% van zijn salaris.

2. Het eerste lid is niet van toepassing:
   - op ambtenaren op wie het FLO-overgangsrecht (hoofdstuk 9a, 9b, 9d of 9e) van toepassing is, of
   - indien voor de ambtenaar voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.

3. De looptijd van de afbouwtoelage is maximaal drie jaar. De afbouwtoelage bedraagt in het eerste jaar 75%, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25% van het af te bouwen bedrag.
4. Indien de hoogte van de af te bouwen toelage(n) aan wisselingen onderhevig was, wordt de afbouwtoelage vastgesteld op het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.
5. Indien het salaris van de ambtenaar wordt verhoogd doordat hij een functie aanvaardt waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, wordt de afbouwtoelage verrekend met de salarisverhoging.

**Paragraaf 4 Overige vergoedingen en uitkeringen**

## Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

1. De ambtenaar die door het college is aangewezen om tevens werkzaam te zijn als bedrijfshulpverlener als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet, EHBO-er, of als lid van een anti-agressie- of interventieteam, ontvangt een vergoeding indien hij de taken in verband met bedrijfshulpverlening in voldoende omvang verricht.
2. De vergoeding bedraagt € 220,00 per jaar.

## Artikel 3:18 Overwerkvergoeding

1. De ambtenaar die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:4), heeft recht op een overwerkvergoeding. Over de uren waarover een overwerkvergoeding wordt uitbetaald, kan niet tegelijk een toelage onregelmatige dienst (artikel 3:11) worden uitbetaald.
2. De overwerkvergoeding bestaat uit:
   a. verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk,
   b. het bedrag over het aantal volle uren overwerk ter hoogte van het volgende percentage van het uurloon van de ambtenaar:
      - 100% voor overwerk op een zondag of feestdag (artikel 4:5) tussen 0.00 en 24.00 uur;
      - 75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;
      - 75% voor overwerk op een maandag of de dag volgend op een feestdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
      - 50% voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
      - 50% voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag donderdag of vrijdag tussen 20.00 en 24.00 uur;
      - 25% voor overwerk op maandag dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur.
3. Het verlof, bedoeld in het vorige lid, wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de ambtenaar en voor zover de belangen van de dienst dit toelaten wordt het verlof verleend op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.
4. Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid, dan bestaat de vergoeding uitsluitend uit een bedrag, dat bestaat uit het uurloon, vermeerderd met een percentage van het uurloon conform het tweede lid onder b.
5. De ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is en die tijdens de beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, ontvangt over de gewerkte tijd een overwerkvergoeding.
6. De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een overwerkvergoeding.

## Artikel 3:18a Eindejaarsuitkering

1. De ambtenaar heeft recht op een eindejaarsuitkering ten bedrage van 6,0 % van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De uitkering bedraagt bij een volledige betrekking minimaal € 1.750,--. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.
2. De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
3. Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een eindejaarsuitkering op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de eindejaarsuitkering plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.

## Artikel 3:19 Ambtsjubileum

1. Een ambtenaar ontvangt éénmalig een jubileumtoelage zodra hij 25, 40 en 50 jaar in overheidsdienst is. Onder overheidsdienst wordt verstaan de tijd die hij in dienst is geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever.
2. Bij 25 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage de helft van het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage berekend over deze maand en de in deze maand toegekende salaristoelagen. Bij 40 en 50 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen.
3. Een ambtenaar aan wie ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:3 of 8:4 CAR:
   en die binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht zou hebben gehad op een jubileumtoelage, ontvangt een evenredig deel van de toelage. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van ingang van het ontslag als de maatgevende maand aangemerkt.

## Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

Het college kan aan een ambtenaar of een groep ambtenaren eenmalig een geldbedrag toekennen voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties.

### Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding.

Een ambtenaar heeft recht op vergoeding voor reis- en verblijfkosten voor reizen die hij heeft gemaakt in het belang van de dienst. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief.

### Artikel 3:21 (B) Beleidsregel bij artikel 3:21 (Reis- en verblijfkostenvergoeding)

**Uitgangspunten**

1. Bij de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
   - *dienstreis:* een reis in het belang van de dienst en in opdracht van het college;
   - *standplaats:* het adres waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
2. Als begin- en eindpunt van een dienstreis geldt de standplaats, tenzij een ander begin- of eindpunt doelmatiger is.
3. Het college kan functies aanwijzen waarbij het gebruik van een gemeentelijke dienstauto de voorkeur heeft boven het gebruik van de eigen auto.

**Vergoeding reiskosten dienstreizen**

1. Bij dienstreizen waarbij gebruik wordt gemaakt van een gemeentelijke dienstauto worden de werkelijke kosten van parkeren aan de ambtenaar vergoed.
2. Voor dienstreizen waarbij gebruik wordt gemaakt van het openbaar vervoer bedraagt de vergoeding de werkelijke kosten van openbaar vervoer tweede klasse en de in redelijkheid te maken kosten voor aanvullend vervoer.
3. Voor dienstreizen waarbij gebruik wordt gemaakt van een eigen motorvoertuig bedraagt de vergoeding € 0,28 per afgelegde kilometer, vermeerderd met de werkelijke kosten van parkeren.
4. Voor door het college aan te wijzen ambtenaren komt de loonheffing over de vergoeding voor functie-eigen kilometers voor rekening van de gemeente.

**Vergoeding verblijfskosten dienstreizen**

1. Aan de ambtenaar wordt een vergoeding voor verblijfskosten toegekend bij een dienstreis van meer dan vier uur buiten de gemeente.
2. Vergoed worden, na overlegging van de desbetreffende rekening, de kosten van kleine consumpties, lunch en diner, met inachtneming van artikel 5, eerste lid, van de Reisregeling binnenland.

### Artikel 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Het college kan een ambtenaar een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toekennen.

### Artikel 3:22:0:1 Recht op vergoeding

1. De niet verhuisplichtige ambtenaar ontvangt een gedeeltelijke vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer.
2. De vergoeding wordt voor de ambtenaar die wegens arbeidsongeschiktheid niet naar de standplaats reist, naar evenredigheid verminderd. Deze vermindering gaat in op de zesde dag van het verzuim met terugwerkende kracht naar de eerste dag van het verzuim.

### Artikel 3:22:0:2 Berekening vergoeding

1. De woon-werkafstand wordt berekend door met een gebruikelijke routeplanner de kortste reisafstand per auto te bepalen tussen het woonadres van de ambtenaar en het adres waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht (de standplaats).
2. Uitgangspunten voor het bepalen van de vergoeding zijn:
   - het tarief is € 0,09 per kilometer enkele reis,
   - de vergoeding geldt voor maximaal 26 kilometer,
   - een bedrag van € 49,93 per maand blijft voor rekening van de ambtenaar;
   - bij een werkweek van minder dan vijf dagen wordt de tegemoetkoming naar rato uitbetaald.
3. De vergoeding bedraagt een vast bedrag per maand met toepassing van de volgende tabel.

| *reisafstand in kilometers* | *maandelijkse vergoeding bij 5-daagse werkweek* |
|---|---|
| 14 | € 4,67 |
| 15 | € 8,57 |
| 16 | € 12,47 |

| | |
|---|---|
| 17 | € 16,37 |
| 18 | € 20,27 |
| 19 | € 24,17 |
| 20 | € 28,07 |
| 21 | € 31,97 |
| 22 | € 35,87 |
| 23 | € 39,77 |
| 24 | € 43,67 |
| 25 | € 47,57 |
| 26 | € 50,98 |

**Artikel 3:23 Overlijdensuitkering**
1. Het recht op salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelagen eindigt de dag na het overlijden van de ambtenaar.
2. Na het overlijden van de ambtenaar ontvangt de achterblijvende partner – of bij het ontbreken daarvan diens minderjarige kinderen — een overlijdensuitkering, die bestaat uit driemaal het laatst genoten salaris vermeerderd met de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen;
3. Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het voorgaande lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

**Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst**
1. Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de achterblijvende partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige kinderen.
2. De uitkering bedraagt één jaarsalaris, vermeerderd met de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden.
3. Indien het college een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt als de ambtenaar overlijdt als gevolg van een ongeval in en door de dienst, bedraagt de uitkering in afwijking van het tweede lid het bedrag waarvoor het college zich heeft verzekerd, met een minimum ter grootte van de in het tweede lid genoemde uitkering.
4. Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het eerste lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

**Artikel 3:25 Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering**
1. De ambtenaar, die een aanvullende verzekering Extra Zorg 3 of Extra Zorg 4 bij IZA Zorgverzekeraar NV, of Mijn Keuze 3 of Mijn Keuze 4 bij Zilveren Kruis Achmea heeft, heeft recht op een tegemoetkoming in zijn ziektekosten.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.
3. Bij indiensttreding op of na 1 januari van een kalenderjaar heeft de ambtenaar naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in de ziektekosten.

**Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering**
1. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 168,= per jaar.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296,= per jaar als het salaris van de ambtenaar lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.
3. De ambtenaar die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de ziektekosten naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.
4. De peildatum voor de vergelijking van het tweede lid is de maand december. Voor de ambtenaar die gedurende het jaar uit dienst treedt is de peildatum voor de vergelijking van het tweede lid de laatste maand dat de ambtenaar in dienst is geweest.

**Paragraaf 5 Individueel keuzebudget**
(gereserveerd)

**Paragraaf 6 Overgangsrecht**

## Artikel 3:27 Overgangsrecht hoofdstuk 3 met toelichting per 1 januari 2016

**1. Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend.**

Toelichting:
***1a Bestaande garantietoelage en afbouwtoelagen.***
*Hiermee hebben LOGA-partijen bedoeld dat toelagen – ongeacht de benaming – die naast het salaris structureel onderdeel uitmaken van het vaste inkomen van de betreffende ambtenaar en van oorsprong bedoeld zijn om een terugval in salaris of emolumenten en toelagen – niet zijnde onkostenvergoedingen – op te vangen, niet vervallen bij invoering van het nieuwe hoofdstuk 3. De toelage is met andere woorden onderdeel van het salaris en mag daarom niet worden meegenomen in de toelage overgangsrecht H3 (hierna: TOR) zoals geregeld in dit overgangsrecht.*
*Deze toelagen wordt gecontinueerd na invoering van hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 en vinden vanaf dat moment hun grondslag in artikel 3:15. 'Onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend' geeft aan dat de afspraken die golden bij toekenning (indexatie, duur, afbouw) ook na 1 januari 2016 van toepassing blijven.*

***1b. Tijdelijke toelage met schriftelijke overeengekomen einddatum.***
*Een tijdelijke toelage die niet langer kan worden gebaseerd op een rechtsgrond omdat hij niet voorkomt in hoofdstuk 3 of een toelage met een hogere grondslag en die niet te kwalificeren is als de garantietoelage zoals in punt 1a bedoeld, maar die zich ook niet leent om te worden opgenomen in de TOR, kan eveneens worden voortgezet volgens de condities zoals die golden op het moment dat de toelage werd vastgesteld. Voorwaarde is dat de toelage tijdelijk is en dat de einddatum of gebeurtenis tijdens welke de tijdelijke toelage wordt betaald schriftelijk is vastgelegd in een besluit.*
*Een voorbeeld hiervan is een lager leidinggevende toelage zoals sommige gemeenten die kennen: in afwachting van een verwachte stap in de carrière wordt aan een medewerker die kan doorgroeien naar een managementfunctie een toelage gegeven voor maximaal 4 jaar. Deze toelage kent hoofdstuk 3 niet. Opname in de TOR zou er toe leiden dat deze evident als tijdelijk bedoelde toelage eeuwig in een TOR wordt vervat. Dus tijdelijke toelagen met een schriftelijk vastgelegde einddatum lopen gewoon door conform de afspraken en tot de vastgelegde einddatum.*

**2. Het brandweerpersoneel bij de veiligheidsregio's wordt uitgezonderd van het nieuwe beloningshoofdstuk met uitzondering van het IKB, tenzij in het overleg van de Brandweerkamer met de vakbonden anders wordt besloten.**

**3. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden (bruto blijft bruto, netto blijft netto) die op al het personeel binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.**

Toelichting:
*Lokale arbeidsvoorwaarden vervallen voor zover ze niet terugkeren in hoofdstuk 3, conform de formulering in hoofdstuk 3.*

**4. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het refertejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker die het betreft bepaald:**
**a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen**
**b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.**
**Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.**

Toelichting:
*Werkgevers waarbij tot 1 januari 2016 de grondslag van de vakantietoelage meer beloningselementen (inclusief emolumenten) omvat dan het salaris en de toegekende salaristoelagen, moeten bij het vaststellen van de TOR rekening houden met het volgende. Als het daarbij gaat om beloningselementen, die met de introductie van hoofdstuk 3 komen te vervallen of die worden verlaagd, dienen de betreffende bedragen bij wijze van nadeelcompensatie vóór opname in de TOR met 8% te worden verhoogd.*

*In de onderdelen 3 en 4 is een berekeningsmethode vastgelegd die recht doet aan het uitgangspunt dat het nieuwe hoofdstuk 3 geen bezuinigingsmaatregel is. Medewerkers worden gecompenseerd voor een eventuele teruggang in beloning. Behoudens de garantie bedoeld in artikel 1 van het overgangsrecht en de tijdelijke toelagen met een schriftelijk overeengekomen einddatum is daarom afgesproken om medewerkers die al in dienst waren voor 1 januari 2016 te compenseren met een TOR. Behoudens afkoop of vermindering van de aanstellingsomvang, blijft de aanspraak op een TOR gedurende het dienstverband ongewijzigd bestaan.*
*De TOR is in 2 delen geknipt, maar het gaat niet om twee verschillende soorten toelagen. De TOR 1 en de TOR 2 zijn feitelijk twee stappen die men in de tijd achter elkaar zet om te bepalen wat de TOR voor de medewerker is. De TOR 1 is een vast beloningselement dat iedereen in een gemeente ontvangt, bijvoorbeeld een extra eindejaarsuitkering of een PGB. De TOR 2 is lastiger te bepalen, omdat deze voor iedereen verschillend zal zijn. Niet iedereen ontvangt elke toelage of toeslag of vergoeding die in de lokale bezoldigingsverordening is opgenomen. En niet iedereen werkt in eenzelfde dienst of rooster. Om de TOR 2 te kunnen bepalen is afgesproken 2014 als refertejaar te gebruiken. De reden daarvoor is dat 2014 een recent afgesloten jaar is. Voor een heel jaar is duidelijk wat aan onregelmatige diensten, beschikbaarheidsdiensten en overwerk is gedeclareerd/ontvangen op basis van de in 2014 geldende (lokale) regels.*
*De in 2014 gewerkte roosters worden fictief gekoppeld aan de toeslagen van het nieuwe hoofdstuk 3. Vervolgens wordt het eindbedrag vergeleken met het bedrag dat aan toeslagen is betaald in 2014. Is er een negatief verschil, dan wordt daarmee de TOR 2 gevuld.*

*Geen roosters*
*Als de werkgever over 2014 geen rooster of werkpatroon kan reproduceren heeft de berekening aan de hand van een refertejaar geen zin. Daarom is in het LOGA afgesproken dat ook een andere rekenwijze kan worden toegepast die wordt gebaseerd op het werkpatroon/roosters voor 2016, uitgaande van het gegeven dat de roosters en werkpatronen niet wijzigen door invoering van hoofdstuk 3. Op basis van het rooster 2016 wordt voor bepaling van de TOR dit rooster berekend met de toelagepercentages uit 2014 en die in 2016. Het verschil bepaalt de hoogte van de TOR. Het gaat hierbij om ingeroosterd werk, hetzij beloond met de ORT hetzij met een overwerktoelage als de gemeente daarvoor kiest hetzij om ingeroosterde beschikbaarheidsdiensten.*

*Overwerk*
*Het LOGA heeft ook afgesproken dat gemeenten die bezig zijn om het overwerk terug te dringen, doordat bijvoorbeeld de nieuwe werktijdregeling wordt geïmplementeerd, de oude percentages van de oude regeling kunnen worden toegepast voor medewerkers die in dienst zijn op 31 december 2015. Voor nieuwe medewerkers gelden de percentages uit hoofdstuk 3. Als het slechts om een hele kleine groep medewerkers gaat die bovendien zeer weinig overwerkt, kan dit alternatief passend zijn. Weliswaar bestaan er dan twee systemen van overwerkpercentages naast elkaar, maar voorkomen wordt dat door opname van het oude overwerkpatroon, (zoals dat gold in refertejaar 2014), een TOR 2 ontstaat die niet nodig is. 5. Als 2014 geen representatief jaar is door langdurige ziekte (langer dan 2 maanden), langdurig onbetaald verlof, extreem veel overwerk of andere redenen wordt in onderling overleg een ander representatief refertetijdvak vastgesteld.*
*Deze bepaling geeft ruimte om tot een andere referteperiode te komen als de bovengenoemde berekening tot een niet representatief beeld leidt. Als medewerkers bijvoorbeeld in 2014 extreem veel hebben overgewerkt, dan wordt de TOR in verhouding te hoog. Een uitzondering die alleen in een bepaalde periode gold, wordt dan met andere woorden de norm. Dat is niet de bedoeling van het overgangsrecht. De term 'ander representatief refertetijdvak' mag ruimer worden geïnterpreteerd dan strikt als kalendertijdvak. Het gaat erom een geschikte berekeningswijze vast te stellen mits die recht doet aan het uitgangspunt dat medewerkers er door invoering van hoofdstuk 3 niet op achteruitgaan.*
*Met 'onderling overleg' wordt gedoeld op individueel overleg met de medewerker en in bijzondere gevallen op overleg in het GO. Dat laatste is het geval als het om patronen gaat en een groep van medewerkers in gelijke omstandigheden is betrokken. Datzelfde geldt als door bijvoorbeeld een reorganisatie of gewijzigde werktijdenregelingen het onmogelijk is om de roosters van 2014 te reproduceren.*

**5. Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.**

Toelichting:
*De TOR 1 en de TOR 2 worden opgeteld. Als de TOR 1 leidt tot een positief verschil van Euro 300 per jaar, maar de TOR 2 –omdat bijvoorbeeld de toeslagen ORT van het nieuwe hoofdstuk 3 hoger zijn dan de vigerende lokale toeslagen- tot een negatief verschil van € 200 dan is de TOR: Euro 300 + (-Euro 200) = Euro 100-.*
*De TOR is een nominaal bedrag. De TOR telt mee in de pensioengrondslag maar is geen salaristoelage en geen grondslag voor eindejaarsuitkering, vakantietoelage of levensloopbijdrage.*

**6. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.**

Toelichting:
*Met deze afspraak wordt gedoeld op de situatie waardoor het inkomen van de medewerker na invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 stijgt, bijvoorbeeld door promotie of een nieuw rooster met een hogere ORT. De inkomensstijging wordt niet verrekend met de TOR van de medewerker.*

**7. Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat in twaalf gelijke maandelijkse termijnen wordt uitbetaald.**

Toelichting:
*De hoofdregel is dat de TOR eenmaal per jaar in de maand december wordt uitbetaald. Voorstelbaar is dat niet een gewenste situatie is, bijvoorbeeld omdat de TOR een hoog bedrag is, en een maandelijkse uitbetaling, of een uitbetaling per kwartaal, beter past. Daarom is (zie hieronder punt 13) afgesproken dat lokaal andere afspraken kunnen worden gemaakt. Het LOGA heeft niet bepaald met wie deze afspraken worden gemaakt. Uitgangspunt is echter dat als het om groepen medewerkers gaat het GO gesprekspartner is. Betreft het een enkeling of een kleine groep dan kunnen deze afspraken ook individueel worden gemaakt.*

**8.1 Een toelage overgangsrecht H3 die op jaarbasis minder is dan € 120 wordt afgekocht met een eenmalig bedrag ter grootte van vijfmaal het jaarbedrag.**
**8.2 Een toelage overgangsrecht H3 die op jaarbasis € 120 of meer is, maar minder dan € 240, wordt op verzoek van de ambtenaar afgekocht met een eenmalig bedrag ter grootte van vijfmaal het jaarbedrag, onder verrekening van reeds uitbetaalde maandelijkse termijnen. Een verzoek tot afkoop kan worden gedaan tot 1 oktober 2016. De afkoopsom wordt uiterlijk in december 2016 uitbetaald.**

Toelichting:
*Genoemde bedragen gelden bij een fulltime dienstverband. Bij deeltijd wordt het bedrag naar rato verlaagd.*

**9. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.**

**10. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.**

Toelichting:
*Als de aanstelling in uren wordt teruggebracht, daalt de TOR naar rato. De TOR daalt niet als men ouderschapsverlof geniet of ziek is.*

**11. Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31-12-2015 heeft geen effect.**

Toelichting:
*De TOR volgt de duur en de omvang van de aanstelling in principe naar rato, behalve ingeval van vergroting van de aanstelling. Dan geldt de TOR niet wordt verhoogd.*

**12. Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.**

Toelichting: Zie punt 8.

**13. Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 december 2015 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie. De gemeente legt dit recht vast bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3.**

Toelichting:
*De ambtsjubileumgratificatie kent een eigen overgangsbepaling. Het betreft de afspraak dat medewerkers die uiterlijk op 31 december 2020 recht hebben op een ambtsjubileumgratificatie op grond van de oude regeling van de gemeente, deze ambtsjubileumgratificatie ontvangen conform die oude regeling. Dat betekent ook dat de in die regeling vastgestelde criteria gelden voor de bepaling of het relevante aantal jaren is behaald. De gemeente moet dit recht vastleggen. Hoe de gemeente dit doet is niet bepaald. Betreft het een kleine groep, dan kan het op individueel niveau. Makkelijker is op in een voetnoot bij het betreffende artikel in hoofdstuk 3 de oude regeling op te nemen.*

## HOOFDSTUK 4 Arbeidsduur en werktijden

### Artikel 4:1
Het college stelt lokaal een werktijdenregeling vast met inachtneming van hetgeen in dit hoofdstuk bepaald is.

#### Paragraaf 1 Standaardregeling voor de werktijden

### Artikel 4:2
1. De ambtenaar verricht zijn werkzaamheden op tijden binnen het dagvenster.
2. Het dagvenster loopt van maandag tot en met vrijdag tussen 7:00 en 22:00 uur.
3. De ambtenaar en het college maken voorafgaand aan elk kalenderjaar afspraken over de werktijden, het verlof en de planning van de werkzaamheden van de ambtenaar, voor het komende jaar.
4. Ten aanzien van de afspraken over werktijden geldt als uitgangspunt dat:
   a. hierover overeenstemming bereikt wordt tussen de ambtenaar en het college;
   b. de werktijden binnen de normen van de arbeidstijdenwet blijven;
   c. de werktijd per dag ten hoogste 11 uren bedraagt en per week 50 uren, tenzij op verzoek van de ambtenaar daarvan wordt afgeweken.
5. Als gevolg van gewijzigde omstandigheden kunnen de afspraken over de werktijden aangepast worden.
6. De ambtenaar en het college overleggen tweemaal per jaar over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden.
7. Blijkt tijdens dit periodieke gesprek over de werktijden dat het ongewijzigd voortzetten van de planning van de werkzaamheden leidt tot overschrijding van de arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken in overleg aangepast. Indien de ambtenaar en het college het erover eens zijn dat overschrijding van de arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is dan wordt in overleg de omvang van de overschrijding vastgesteld, uitgedrukt in uren. De ambtenaar ontvangt voor elk teveel gewerkt uur een vergoeding ter hoogte van het uurloon of een uur vakantieverlof.
8. De ambtenaar verricht arbeid op werktijden buiten het dagvenster wanneer dat op grond van dienstbelang noodzakelijk is.. Voor de uren die de ambtenaar buiten het dagvenster werkt geldt een buitendagvenstervergoeding als bedoeld in artikel 3:12.
9. Ten aanzien van het verrichten van arbeid buiten het dagvenster vanwege dienstbelang is het bepaalde in artikel 4:5 van overeenkomstige toepassing.
10. Wanneer de ambtenaar en het college er niet in slagen om de werktijden in overeenstemming vast te stellen, dan stelt het college wanneer het dienstbelang dit vergt eenzijdig de werktijden vast met afweging van alle betrokken belangen. In die situatie geldt ten aanzien van de werktijden van de ambtenaar de bijzondere regeling als bedoeld in paragraaf 2 van dit hoofdstuk.
11. Het college kan de ambtenaar om redenen van dienstbelang incidenteel verzoeken om werkzaamheden te verrichten op werktijden die afwijken van de afspraken die hierover gemaakt zijn op grond van het derde lid. Wanneer de ambtenaar en het college hierover geen overeenstemming bereiken dan heeft de ambtenaar recht op een vergoeding voor de gewerkte uren ter hoogte van de buitendagvenstertoelage, zoals omschreven in artikel 3:12 . Artikel 3:12, derde lid, is van overeenkomstige toepassing.
12. Het college en de OR evalueren jaarlijks de regels en afspraken over de werktijden in de organisatie. De OR heeft de bevoegdheid om verbetervoorstellen in te dienen, waarvan het college alleen gemotiveerd kan afwijken.
13. Als op 31 december 2013 op grond van een lokale regeling een ruimer dagvenster geldt dan het dagvenster genoemd in het tweede lid, dan blijft vanaf 1 januari 2014 dit ruimere dagvenster gelden.

### Artikel 4:2:1:1
Vervallen

### Artikel 4:2:1:2 Vaststelling arbeidsduur en werktijden
1. De arbeidsduur per dag en de werktijden van de ambtenaar worden zodanig vastgesteld dat de gemeentelijke dienstverlening is gewaarborgd tijdens de uren waarop de gemeentelijke gebouwen en terreinen voor bezoekers geopend of telefonisch bereikbaar zijn.

2. Bij het vaststellen van arbeidsduur en werktijden wordt rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar, voor zover het belang van de dienst dat toelaat.
3. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen door verschuiving van arbeidsduur en werktijden.
4. Voor zover de dienst dat toelaat, kan de ambtenaar zijn arbeidsduur per dag, na toestemming van zijn leidinggevende, variabel invullen.
5. De ambtenaar registreert de gerealiseerde arbeidsduur per dag in een tijdschrijfsysteem.

### Artikel 4:2:1:3 Arbeidsduur per week

1. De feitelijke arbeidsduur en werktijden van de ambtenaar worden zodanig vastgesteld dat de formele arbeidsduur per jaar wordt gerealiseerd.
2. Het bevoegde gezag kan, met instemming van de ondernemingsraad, een aantal dagen per jaar, gelegen direct vóór of na feestdagen, als werkdag uitsluiten, zonder dat hierdoor de formele arbeidsduur per jaar wordt verminderd.
3. Met inachtneming van het bepaalde in het eerste en tweede lid wordt voor de ambtenaar met een volledige betrekking gekozen voor een feitelijke arbeidsduur van:
   a. 36 uur per week, of
   b. 40 uur per week, waarbij door toekenning van compensatie-verlofuren (adv) wordt bewerkstelligd dat de formele arbeidsduur per jaar niet wordt overschreden, of
   c. gemiddeld 36 uur per week, variabel ingedeeld met gebruikmaking van de artikelen 4:2 en 4:2:1.
4. Bij gebruikmaking van de mogelijkheid, bedoeld in het derde lid onder b, wordt rekening gehouden met het volgende:
   a. bij een 40-urige werkweek bedraagt de adv 202,6 uren per jaar;
   b. bij het toekennen van adv wordt rekening gehouden met de gemeentelijke dienstverlening en met de persoonlijke wensen van de ambtenaar;
   c. toegekende adv vervalt indien deze samenvalt met arbeidsongeschiktheid, studieverlof, ouderschapsverlof of buitengewoon verlof,
   d. niet toegekende adv vervalt aan het eind van het jaar.

### Artikel 4:2:1:4 Werken op ongebruikelijke tijden

1. De werktijden van de ambtenaar worden zodanig vastgesteld dat deze niet vaker dan éénmaal per week liggen vóór 07.30 uur of na 18.00 uur.
2. De werktijden van de ambtenaar worden zodanig vastgesteld dat deze niet vallen op een zaterdag, zondag, landelijk erkende feestdag, Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag.
3. In het belang van de dienst kan van het gestelde in het eerste en tweede lid worden afgeweken.

**Paragraaf 2 Bijzondere regeling voor de werktijden**

### Artikel 4:3 Werkingssfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar van wie de werktijd eenzijdig wordt vastgesteld door het college.

### Artikel 4:4 Vaststelling werktijden

1. Het college stelt de werktijden van de ambtenaar vast.
2. De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.
3. Wanneer voor de ambtenaar wisselende werktijden gelden dan legt het college deze vast in een rooster.
4. Bij de vaststelling van de werktijden worden de volgende regels in acht genomen:
   a. De werktijden worden ten minste één maand voor aanvang bekend gemaakt aan de ambtenaar.
   b. De werktijd van de ambtenaar wordt niet uitsluitend vastgesteld op een wijze waardoor een aanspraak op een ORT wordt ontweken.

### Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen

1. De ambtenaar verricht geen werkzaamheden op zaterdag en zondag, tenzij het dienstbelang dit noodzakelijk maakt. Een afwijking hiervan is slechts mogelijk voor ten hoogste 26 zondagen per jaar.

2. Bij de vaststelling van de werktijden van de ambtenaar wordt zoveel mogelijk gezorgd, dat de ambtenaar op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk kan bezoeken en dat hij in zijn zondagsrust zo weinig mogelijk wordt beperkt.
3. Hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, geldt mede voor het verrichten van arbeid op de nieuwjaarsdag, de tweede Paasdag, de Hemelvaartsdag, de tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd.
4. Voor zover het dienstbelang niet anders vereist, geldt, hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, ook voor kerkelijke of nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdagen die door het college zijn aangewezen als dagen, waarop de openbare dienst van de gemeente is gesloten.
5. Het bepaalde in dit artikel vindt voor hem die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, overeenkomstige toepassing indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft ingediend.

## Artikel 4:6

Indien door de ambtenaar, bedoeld in artikel 3:11, arbeid op zaterdag of zondag wordt verricht, wordt hem voor elke zaterdag of zondag waarop hij arbeid heeft verricht een werkdag ter vrije beschikking toegekend.

## Artikel 4:7 Nadere regels

Het college kan ter uitvoering van de artikelen 4:1 tot en met 4:6 nadere regels stellen.

### Paragraaf 3 Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters

## Artikel 4:8

1. De artikelen 4:1 tot en met 4:7 zijn niet van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is in een dienstrooster.
2. Het college stelt voor de ambtenaren genoemd in het eerste lid van dit artikel een werktijdenregeling vast.
3. Bij het vaststellen van het dienstrooster draagt het college er zorg voor dat de arbeidsduur per jaar niet wordt overschreden.

### Paragraaf 4 Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

## Artikel 4:9

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
   a. opgebouwde verloftegoed: het voor 1 april 2006 opgebouwde verlof in het kader van de voormalige verlofspaarmogelijkheid;
   b. kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed: het omzetten van het opgebouwde verloftegoed in een geldbedrag. Per verlofuur wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogte van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.

2. Het opgebouwde verloftegoed wordt op verzoek van de ambtenaar door het college verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten. De ambtenaar geniet het verlof zoveel als mogelijk in een aaneengesloten periode.
3. De ambtenaar kan verzoeken om kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed. Het college beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan. Het verloftegoed kan enkel worden gekapitaliseerd wanneer de ambtenaar deelneemt aan de levensloopregeling en waneer het gekapitaliseerde verloftegoed wordt gestort op zijn levenslooprekening. Bij de kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed gelden de randvoorwaarden zoals opgenomen in de wettelijke bepalingen omtrent de levensloopregeling. Wanneer in een bepaald jaar het opgebouwde verloftegoed niet volledig kan worden gekapitaliseerd kan de ambtenaar in een volgend jaar opnieuw een verzoek indienen tot kapitalisatie van het resterende opgebouwde verloftegoed. Het college beslist dan of aan dit verzoek kan worden voldaan.
4. In geval van ontslag op grond van artikel 8:1 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed zoveel mogelijk opgenomen gedurende de opzegtermijn. In overeenstemming met de ambtenaar kan hiervoor de maximale opzegtermijn zonodig worden verlengd. Indien het voor de ambtenaar, in verband met het aanvaarden van een ander dienstverband, niet mogelijk is om de opzegtermijn te verlengen, wordt het niet opgenomen resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.

5. In geval van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:6, 8:7, 8:8 of 8:10 wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan het ontslag het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen. Indien dit niet mogelijk is, wordt het niet opgenomen opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
6. In geval van ontslag op grond van artikel 8:5a of 8:13 is de ambtenaar verplicht het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen met ingang van de dag dat het voornemen tot ontslag aan de ambtenaar is meegedeeld. Het ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de opname van het opgebouwde verloftegoed.
7. In geval van ontslag op grond van artikel 8:4 en 8:5 of 8:9 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald op grond van het tiende lid.
8. In het geval van overlijden van de ambtenaar wordt aan de nabestaanden, met inachtneming van het bepaalde van artikel 8:16:2, het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
9. In geval het ontslag als bedoeld in de voorgaande leden een gedeeltelijk ontslag betreft, worden tussen de ambtenaar en het college nadere afspraken gemaakt over de opname van het resterende opgebouwde verloftegoed.
10. Indien het opgebouwde verloftegoed wordt uitbetaald, wordt dit uitbetaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.

## HOOFDSTUK 4a Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden

### Artikel 4a:1 Vakantie-uren uitwisselen tegen geld

1. De ambtenaar kan bij het college voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid - te verminderen in ruil voor een vergoeding als bedoeld in het vijfde lid.
2. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal vakantie-uren –na vermindering op grond van het eerste lid – minimaal 144 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum.
3. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal te verminderen vakantie-uren op grond van het eerste lid maximaal 72 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
4. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
5. Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen ontvangt de ambtenaar voor elk op grond van het eerste lid verminderd vakantie-uur een vergoeding overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

### Artikel 4a:2 Geld uitwisselen tegen vakantie-uren

1. De ambtenaar kan bij het college voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:2 , eerste lid - te vermeerderen tegen inlevering van een vergoeding als bedoeld in het vierde lid.
2. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal op grond van het eerste lid te vermeerderen vakantie-uren maximaal 72 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
4. Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen, wordt op het salaris van de ambtenaar voor elk op grond van het eerste lid meer verkregen vakantie-uur een vergoeding ingehouden overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

### Artikel 4a:3 Inhouding op bezoldiging, eindejaarsuitkering, vakantietoelage of urenvergoeding

1. Het college kan op verzoek van de ambtenaar zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n), zijn eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:18a, zijn vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3 of

zijn vergoeding als bedoeld in artikel 4a:1, vijfde lid, verlagen voor door het college vastgestelde bestedingsmogelijkheden.
2. Bij regeling van het college kunnen voor de uitvoering van het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften worden gesteld.

## HOOFDSTUK 5 Seniorenmaatregelen

(vervallen)

## HOOFDSTUK 5a FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen

(vervallen)

## HOOFDSTUK 6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings)verlof

### Artikel 6:1 Recht op vakantie

In elk kalenderjaar heeft de ambtenaar recht op vakantie met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n).

### Artikel 6:1:1 Vakantieverlening

1. De vakantie, waarop de ambtenaar recht heeft ingevolge artikel 6:1, wordt verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, dan wel toepassing wordt gegeven aan artikel 6:2:6.
2. De vakantie wordt verleend door het college.

### Artikel 6:2 Duur vakantie

1. De vakantie van de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt ten minste 158,4 uur per kalenderjaar. Hiervan is 144 uur per kalenderjaar wettelijk verlof.
2. Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kan de ambtenaar verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een volledige betrekking - een maximum van 50,4 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

### Artikel 6:2:1 Nadere regels

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:2 geeft het college algemene regels met betrekking tot de duur van de vakantie.
2. De duur van de vakantie van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, wordt naar evenredigheid verminderd.
3. Bij de in het eerste lid bedoelde algemene regels wordt ten aanzien van de ambtenaren of bepaalde groepen van ambtenaren voorzien in een vermeerdering van de vakantie op grond van volbrachte diensttijd of bereikte leeftijd, dan wel van beide, waarbij het bepaalde in het tweede lid van overeenkomstige toepassing is.
4. De aan de ambtenaar volgens de in het eerste lid bedoelde algemene regels toekomende vakantie wordt vermeerderd met 14,4 uren ten aanzien van degene, bedoeld in de artikelen 3:11en 3:13, indien regelmatig en in belangrijke mate op onregelmatige uren wordt gewerkt, respectievelijk indien de in artikel 3:13 genoemde verplichting regelmatig en in belangrijke mate op de ambtenaar rust.
5. In gevallen waarin dit artikel niet voorziet, stelt het college bijzondere regels vast.

### Artikel 6:2:1:1 Vermeerdering vakantie

1. De duur van de vakantie van de ambtenaar wordt vermeerderd met:

- 14,4 uren, bij het volbrengen van 25 dienstjaren in overheidsdienst of met ingang van het kalenderjaar waarin de ambtenaar de leeftijd bereikt van 45 jaar,
- 28,8 uren, bij het volbrengen van 35 dienstjaren in overheidsdienst of met ingang van het kalenderjaar waarin de ambtenaar de leeftijd bereikt van 55 jaar.

2. De ambtenaar die op 31 december 1999 in dienst was van de oude gemeenten Hoevelaken of Nijkerk behoudt de aanspraken op vermeerdering van de vakantie wegens leeftijd, diensttijd en functieschaal zoals die op dat tijdstip voor hem golden.

### Artikel 6:2:1:1 (Toelichting)

De volgende tabel geeft een overzicht van de verschillende varianten van de regeling vermeerdering vakantie.

| Categorieën personeel, aangesteld door: | + aantal uren: leeftijd: 35 diensttijd: 15 | + aantal uren: leeftijd: 45 diensttijd: 25 | + aantal uren: leeftijd: 55 diensttijd: 35 | + aantal uren bij schaal 6 en hoger: | + aantal uren bij schaal 9 en hoger: |
|---|---|---|---|---|---|
| Nieuwe gemeente *) | - | 14,4 | 28,8 | - | - |
| Oude gemeente Nijkerk **) | 14,4 | 28,8 | 43,2 | - | 7,2 |
| Hoevelaken voor 1-1-97 | 14,4 | 28,8 | 43,2 | 7,2 | |
| Hoevelaken na 1-1-97 | - | 14,4 | 28,8 | 7,2 | |

*): In dienst getreden met toepassing van de arbeidsvoorwaardenregeling zoals deze voor de nieuwe gemeente is vastgesteld op 25 mei 2000.
**): Inclusief personeel dat is aangesteld na 1-1-2000 maar voor de datum waarop de arbeidsvoorwaardenregeling van de nieuwe gemeente formeel van kracht werd.

### Artikel 6:2:2 Aaneengesloten periode

1. De vakantie kan worden opgesplitst, maar wordt als regel voor ten minste 2/3 deel, doch in elk geval voor ten minste tien werkdagen, aaneensluitend verleend.
2. De vakantie wordt desverlangd zoveel mogelijk, in het bijzonder voor wat betreft de aaneengesloten periode, bedoeld in het eerste lid, verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond anders dan de feestdagen genoemd in artikel 4:5 lid 3, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in eerste en tweede graad en bij verhuizing.
3. De beslissing omtrent de tijdstippen waarop de vakantie zal worden verleend, alsmede die omtrent de tijdvakken waarin de vakantie eventueel zal worden gesplitst, berust bij het bestuursorgaan dat de vakantie verleent. Bij die beslissing wordt, voor zover de belangen van de dienst en die van de andere ambtenaren die toelaten, zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de ambtenaar.

### Artikel 6:2:3 Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid

1. De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op een duur van de vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn functie vervult.
2. Voor de ambtenaar die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid, niet gedurende het volle kalenderjaar zijn functie vervult, wordt de duur van de vakantie naar evenredigheid verminderd behoudens het bepaalde in het derde lid.
3. Onverminderd het bepaalde in artikel 6:1:1, eerste lid, wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:
   a. gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;
   b. gedurende afwezigheid wegens ziekte.
4. Indien aan de ambtenaar op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zijn arbeid niet kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de ambtenaar verminderd met het aantal uren dat hij op die dag zou werken als hij niet ziek zou zijn geweest.
5. Voor vakantie-uren waarop de ambtenaar aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de ambtenaar voor elk niet verleend vakantie-uur.

**Artikel 6:2:4 Niet genoten vakantie wegens dienstbelang**

1. Is aan de ambtenaar om redenen van dienstbelang in enig kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel verleend, dan wordt hem die nog niet genoten vakantie zoveel mogelijk in het eerstvolgende, doch uiterlijk voor het einde van het tweede volgende kalenderjaar verleend.
2. Indien het belang van de dienst het onvermijdelijk maakt, dat de vakantie of het aaneengesloten gedeelte daarvan wordt genoten buiten het in artikel 6:2:2, tweede lid, genoemde tijdvak, kan door het college de duur van de vakantie of het aaneengesloten deel daarvan met 1/3 worden verlengd.

**Artikel 6:2:5 Intrekking**

1. Verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van dienstbelang zulks noodzakelijk maken. Indien ten gevolge daarvan de ambtenaar op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, worden de genoten vakantie-uren van die werkdag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal genoten vakantie-uren.
2. Indien de ambtenaar ten gevolge van de intrekking van de vakantie geldelijke schade lijdt, wordt deze schade hem vergoed.

**Artikel 6:2:6 Niet verleende vakantie**

1. Indien in enig kalenderjaar de vakantie geheel of gedeeltelijk niet is verleend:
   a. op verzoek van de ambtenaar;
   b. als gevolg van afwezigheid wegens ziekte die niet aan de schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten; of
   c. als gevolg van verblijf in militaire dienst anders dan voor eerste oefening,

. wordt de niet genoten vakantie in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten.
. Een verzoek als bedoeld onder a kan achterwege blijven, indien de niet genoten vakantie minder is dan een nader door het college te bepalen aantal uren.

2. De wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten vakantie-uren worden als niet verleend beschouwd, indien de ambtenaar aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die uren verhinderd zou zijn geweest zijn functie te vervullen.
3. Het bepaalde in het eerste en tweede lid geldt met dien verstande, dat de ambtenaar in enig kalenderjaar nimmer meer vakantie-uren kan opnemen dan anderhalf maal het hem bij of krachtens artikel 6:2 lid 1 toekomende aantal uren tenzij op een desbetreffend verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist.

**Artikel 6:2:6:1 Verlofrestant**

De ambtenaar hoeft geen verzoek te doen tot het overhevelen van vakantie, als bedoeld in artikel 6:2:6, eerste lid, naar het volgend jaar, indien de niet genoten vakantie minder is dan 50% van het totaal aantal verlofuren op grond van de artikelen 6:2, 6:2:1 en 6:2:1:1.

**Artikel 6:2:7 Derving voordelen uit dienstverband**

Aan de ambtenaar die tijdens zijn vakantie bepaalde voordelen welke aan zijn dienstverband zijn verbonden derft, kan deswege een vergoeding worden toegekend.

**Artikel 6:2a Vervaltermijn wettelijk verlof**

1. Indien in een kalenderjaar het wettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, vervalt dit verlof 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar, tenzij de ambtenaar tot aan dat tijdstip om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen, of dit vanwege dienstbelang niet mogelijk is geweest.
2. Een ambtenaar kan een verzoek indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Het college kan daarbij de in lid 1 genoemde termijn verlengen.

**Artikel 6:2b Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof**

Indien in een kalenderjaar het bovenwettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, verjaart dit verlof 60 maanden na het einde van dat kalenderjaar.

**Artikel 6:3 Aanspraak vakantietoelage**

1. De ambtenaar heeft aanspraak op een vakantietoelage voor elke maand waarover hij als zodanig salaris en de toegekende salaristoelage(n) heeft ontvangen. Indien een ambtenaar in de loop van

een maand zijn functie gaat vervullen dan wel wordt ontslagen, ontvangt hij een evenredig deel van de vakantietoelage over die maand.

2. De vakantietoelage bedraagt per kalendermaand 8% van het voor de ambtenaar in die maand geldende salaris inclusief de toegekende salaristoelage(n), met dien verstande dat aan de ambtenaar ten minste het bedrag wordt uitbetaald dat gelijk is aan de voor ambtenaren vastgestelde minimum vakantietoelage, welk bedrag bij het vervullen van een onvolledige betrekking naar evenredigheid wordt verminderd.

**Artikel 6:3:1 Uitbetaling vakantietoelage**

1. De vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3, wordt eenmaal per kalenderjaar uitbetaald over de periode van 12 maanden, beginnende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. In afwijking van het bepaalde in de vorige zin vindt uitbetaling ook plaats bij ontslag van de ambtenaar.
2.
   a. Artikel 6:3, alsmede het eerste lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de ambtenaar, die in werkelijke dienst is of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst;
   b. Aan de ambtenaar die ingevolge wettelijke verplichting anders dan voor herhalingsoefeningen als militair in werkelijke dienst is, of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst en die vervangende dienst gedurende negen maanden heeft vervuld, wordt een bedrag uitgekeerd, dat gelijk is aan het verschil tussen het bedrag, dat hij als vakantie-uitkering uit hoofde van zijn militaire dienst of tewerkstelling in de zin van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst ontvangt en het bedrag aan vakantietoelage - mits dit hoger is - dat hij zou hebben ontvangen indien de voorgaande leden op hem van toepassing zouden zijn en de toelage zou zijn berekend op basis van de volle aan zijn betrekking verbonden bezoldiging.
3. Bij de toepassing van dit artikel wordt in acht genomen dat de tijd gedurende welke bij wijze van disciplinaire straf of uit hoofde van schorsing een gedeelte van de bezoldiging wordt ingehouden buiten beschouwing wordt gelaten, indien en voorzover dat bij de strafoplegging of schorsing is bepaald. Artikel 8:15:2, vierde en vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.
4. Met betrekking tot de uitvoering van dit artikel kan het college nadere regels stellen.

**Artikel 6:4 Buitengewoon verlof**

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke andere gevallen aan de ambtenaar door het college buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan worden verleend.
3. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke gevallen het college buitengewoon verlof kan verlenen aan de ambtenaar die lid is van een op grond van artikel 12:1, derde lid, toegelaten organisatie.
4. In de situatie dat er tijdens de non-activiteit elders pensioen wordt opgebouwd, is het verhaal van premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan de bijdrage die voor de ambtenaar is verschuldigd.

**Artikel 6:4:1 Buitengewoon verlof**

1. Het college verleent aan de ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken.
2. De ambtenaar meldt tenminste twee weken tevoren aan het college wanneer het huwelijk of het registeren van het partnerschap zal plaatsvinden.

**Artikel 6:4:1a Langdurend zorgverlof**

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op langdurend zorgverlof, heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. Indien de ambtenaar gedurende het langdurend zorgverlof wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen vindt geen opschorting van het langdurend zorgverlof plaats.

3. De ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet en langer dan 7 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen heeft met ingang van de achtste kalenderdag aanspraak op zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
4. De duur van de vakantie van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het langdurend zorgverlof.
5. Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, wordt met ingang van de achtste kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.
6. De opbouw van de vakantietoelage van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet vindt plaats op basis van de salarisbetaling genoemd in het eerste lid.
7. Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, vindt met ingang van de achtste kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

**Artikel 6:4:2 Vakbondsverlof**

1. Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:
   a. Centrales van overheidspersoneel:
      1. de Algemene Centrale van overheidspersoneel (ACOP);
      2. de Christelijke Centrale van overheids- en onderwijs Personeel (CCOOP);
      3. de Centrale van middelbare en hogere functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF).

   b. Verenigingen van ambtenaren: de verenigingen van ambtenaren welke zijn aangesloten bij de onder a genoemde centrales van overheidspersoneel.

2. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt door het college buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend aan de ambtenaar:
   a. voor het bijwonen van algemene vergaderingen van verenigingen van ambtenaren of, voor zover het algemene verenigingen betreft welke ook andere groepen van ambtenaren dan gemeentepersoneel organiseren, voor het bijwonen van algemene vergaderingen van een landelijke groep van gemeentepersoneel indien de ambtenaar lid van het hoofdbestuur, bestuurslid ener landelijke groep of afgevaardigde van een afdeling is, met dien verstande dat van elke afdeling voor iedere vijftig leden of gedeelte daarvan aan ten hoogste twee afgevaardigden tot een maximum van tien afgevaardigden, verlof wordt verleend;
   b. voor het bijwonen van hoofdbestuursvergaderingen indien hij lid is van het hoofdbestuur van bondsraad- of bestuursraadvergaderingen indien hij lid is van de bonds- of bestuursraad, en van groepsraadvergaderingen indien hij lid is van een landelijke groepsraad;
   c. voor het bijwonen van één algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de ambtenaar is aangesloten, indien hij als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan die vergadering deelneemt.

3. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het college aan de ambtenaar met een volledige betrekking buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend:
   a. om, indien hij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen
      - om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het gemeentelijk apparaat, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, het geheel voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;
      - als vakbondsconsulent, voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers;
      - als arbeidsvoorwaardenadviseur voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers met dien verstande dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur.

   b. voor het - op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren - als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles te samen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.

4. Van het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder a en b, naar evenredigheid verminderd.
5. Het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, kan voor de ambtenaar met een volledige betrekking niet meer bedragen dan ten hoogste 244,8 uren per kalenderjaar, echter met dien verstande dat ten hoogste 316,8 uren verlof kan worden verleend aan de ambtenaar die:
   a. lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel, genoemd in het eerste lid onder a, nr. 1 of 2 en/of van een vereniging van ambtenaren die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten;
   b. lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a, nr. 3 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.

. Het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, naar evenredigheid verminderd.

6. Verlof, bedoeld in de vorige leden, kan slechts worden verleend aan de ambtenaar die lid is van een vereniging van ambtenaren, bedoeld in het eerste lid, onder b.
7. Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als lid van de commissie, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend voor het bijwonen van de vergadering van die commissie, alsmede voor een voorvergadering per uitgeschreven commissievergadering. Hetgeen ten aanzien van de voorvergadering is bepaald, geldt eveneens voor de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend lid van de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid.
8. Het college kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen, waarbij het te verlenen verlof, bedoeld in het tweede, derde en vijfde lid, op een lager aantal uren kan worden gesteld.

**Artikel 6:4:2a**
(vervallen)

**Artikel 6:4:3 Kortdurend zorgverlof**
1. De ambtenaar met een volledige betrekking kan voor maximaal 72 uur per kalenderjaar aanspraak maken op kortdurend zorgverlof op grond van de Wazo.
2. Het maximum van 72 uur, als genoemd in het eerste lid, wordt voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele betrekkingsomvang van minder dan 36 uur per week naar evenredigheid verminderd.
3. Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de ambtenaar.
4. Het college bepaalt in overleg met de ambtenaar nader de wijze waarop de verrekening van het verlof met hem plaatsvindt. Verrekening met de vakantie bedoeld in artikel 6:2 is mogelijk.

**Artikel 6:4:4 Non-activiteit**
1. Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet bestaat geen recht op doorbetaling van de bezoldiging en vakantietoelage.
2. Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing, bedoeld in artikel 125c, tweede lid, Ambtenarenwet, aanspraak heeft op een vaste vergoeding - niet zijnde een onkostenvergoeding - wordt op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de tijd dat hij het op grond van dat artikellid verleende verlof geniet een inhouding toegepast. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.
3. Het college kan ter uitvoering van de vorige leden nadere regels vaststellen.

**Artikel 6:4:5 Overige redenen buitengewoon verlof**
Het college kan aan een ambtenaar op diens verzoek, met behoud van het genot van de gehele of gedeeltelijke bezoldiging en al dan niet onder bepaalde nadere voorwaarden, verlof verlenen om andere redenen dan die welke zijn genoemd in artikel 6:4 tot en met artikel 6:4:4. Het verlof wordt verleend voor maximaal één jaar.

**Artikel 6:4:5a Overige redenen buitengewoon verlof**
1. Het college kan aan de ambtenaar die benoemd is tot bezoldigd bestuurder van een vereniging van ambtenaren op diens verzoek onbetaald verlof verlenen voor de duur van de vervulling van de functie voor ten hoogste twee jaren.

2. Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

### Artikel 6:4:6 Buitengewoon verlof is geen vakantie

Het buitengewoon verlof dat volledig doorbetaald wordt, wordt niet in mindering gebracht op de vakantie.

### Artikel 6:5 Ouderschapsverlof

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. Het percentage bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de ambtenaar die wordt bezoldigd volgens:

| | |
|---|---|
| schaal 1: | 90%; |
| schaal 2: | 85%; |
| schaal 3: | 80%; |
| schaal 4: | 70%; |
| schaal 5: | 60%; |
| schaal 6 en hoger: | 50%. |

3. Het is niet toegestaan dat de ambtenaar gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Het college kan hieromtrent nadere regels stellen.
4. Op de ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.
5. De ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden een verzoek indienen om toegekend ouderschapsverlof niet op te nemen. Tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, stemt het college hiermee in. Instemming heeft tot gevolg dat het resterende ouderschapsverlof wordt opgeschort.

### Artikel 6:5:1 Voorwaarden

Vervallen m.i.v. 1 juli 2015

### Artikel 6:5:2 Meerlingen

1. Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak op betaald ouderschapsverlof.
2. De bepalingen uit artikel 6:5:1, 6:5:3, 6:5:4 en 6:5:7 zijn van overeenkomstige toepassing indien er, voor het tweede en de meerdere kinderen van een twee- of meerling, gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid onbetaald ouderschapsverlof te genieten.

### Artikel 6:5:3 Ziekte

Vervallen m.i.v. 1 juli 2015

### Artikel 6:5:4 Opbouw vakantie en vakantie-toelage

1. De duur van de vakantie van de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet, wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het ouderschapsverlof.
2. De opbouw van de vakantietoelage van de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet vindt plaats op basis van de salarisbetaling, die tijdens dit ouderschapsverlof wordt uitbetaald.

### Artikel 6:5:5 Terugbetaling

1. De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen zes maanden daarna ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:1, eerste lid, of artikel 8:13, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelage(n), die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten, terug te betalen.
2. Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien het ontslag als bedoeld in artikel 8:1, eerste lid:
   a. het gevolg is van het aanvaarden van een dienstverband bij een andere gemeente;
   b. en evenmin indien de betrokkene aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, vanwege werkloosheid, die is ontstaan doordat de ambtenaar ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen.

3. De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen drie maanden daarna op eigen verzoek een betrekking aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, is verplicht de het salaris en de toegekende salaristoelage(n), die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten over de uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, terug te betalen.
4. De ambtenaar die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, dient zich tevoren schriftelijk akkoord te verklaren met het in het eerste en derde lid bepaalde.

**Artikel 6:5:6**
(vervallen)

**Artikel 6:5:7**
Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het college een bijzondere regeling treffen.

**Artikel 6:5a**
(vervallen)

**Artikel 6:5a:1**
(vervallen)

**Artikel 6:6**
(vervallen)

**Artikel 6:7 Zwangerschaps- en bevallingsverlof**
1. De vrouwelijke ambtenaar die op grond van de Wazo zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar volledige bezoldiging.
2. De Wazo-uitkering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De ambtenaar is, wanneer zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering door de gemeente bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke ambtenaar de Wazo-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Wazo-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan haar schuld of toedoen te wijten is, wordt de Wazo-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelagen in mindering gebracht.

**Artikel 6:8 Adoptie- en pleegzorgverlof**
1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De Wazo-uitkering van het adoptie- of pleegzorgverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De ambtenaar is, wanneer hij recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering door de gemeente bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de Wazo-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Wazo-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt de Wazo-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) in mindering gebracht.
5. Het adoptie- en pleegzorgverlof schort de termijnen, bedoeld in artikel 7:3, niet op.

**Artikel 6:9 Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling**
1. De ambtenaar die langer dan een jaar in dienst is van de gemeente kan het college verzoeken hem onbetaald verlof te verlenen voor een periode van tenminste 1 maand en ten hoogste 18 maanden.
2. De ambtenaar geniet in een periode van vijf jaar maximaal 18 maanden onbetaald verlof. Per jaar heeft de ambtenaar recht op maximaal één periode van onbetaald verlof.
3. Het college kan afwijken van de in het eerste en tweede lid gestelde voorwaarden.
4. Het verzoek van de ambtenaar heeft betrekking op de volledige arbeidsduur of op een deel daarvan.

5. De ambtenaar dient het verzoek tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. Het college stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend.
6. Het college beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek. De ambtenaar ontvangt schriftelijk bericht van de beslissing van het college.
7. Indien de ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet, kan het college het verlof intrekken.
8. Onverminderd het zevende lid kan het onbetaalde verlof niet tussentijds worden beëindigd tenzij het college en de ambtenaar hiermee instemmen.
9. Het college kent een verzoek om onbetaald verlof dat betrekking heeft op een periode direct voorafgaand aan de pensionering toe, tenzij zwaarwegende dienstbelangen zich daartegen verzetten. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt het verlof verleend voor een periode van maximaal drie jaren.

### Artikel 6:10 Aanspraken tijdens onbetaald verlof

1. De duur van de vakantie van de ambtenaar die onbetaald verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het onbetaald verlof.
2. Gedurende de periode van verlof bestaat geen aanspraak op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld.
3. Gedurende de periode van het verlof bestaat aanspraak op de gehele vergoeding als bedoeld in artikel 7:24a.
4. Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

### Artikel 6:11 Samenloop met ziekte

1. Het verlof van de ambtenaar die voor een deel van zijn betrekking onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, eindigt met ingang van de vijftiende kalenderdag.
2. Het college kan besluiten het verlof van de ambtenaar die volledig onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, in schrijnende gevallen te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.

### Artikel 6:12 Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof

Het onbetaalde verlof eindigt op de eerste dag van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

## HOOFDSTUK 6a De gemeentelijke levensloopregeling

### Artikel 6a:1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **gemeentelijke levensloopregeling**: een regeling als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;
b. **instelling**: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;
c. **levenslooprekening**: een bij de instelling door de ambtenaar geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
d. **levensloopverzekering**: een bij de instelling door de ambtenaar afgesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
e. **levenslooptegoed**: het tegoed op een levenslooprekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal.

### Artikel 6a:2

Vervallen

### Artikel 6a:3 Verzoek tot deelname levensloopregeling

1. De ambtenaar die deel wil nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling meldt dit bij het college.
2. Het college verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de eisen zoals genoemd in artikel 6a:4.
3. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

**Artikel 6a:4 Voorwaarden deelname levensloopregeling**

1. De ambtenaar informeert het college schriftelijk over de instelling waarbij de levenslooprekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.
2. De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college of hij een levenslooptegoed heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegoed.
3. De ambtenaar stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan het college informatie verstrekt over de omvang van het levenslooptegoed van de ambtenaar tenzij dit levenslooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat.
4. De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college dat hij voldoet aan de voorwaarden die de Wet op de loonbelasting 1964 aan deelname stelt.

**Artikel 6a:5 Inleg**

1. De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling het gewenste bedrag van de inleg per jaar.
2. De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door het college aangewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.
3. De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 6a:6 genoemde bronnen.

**Artikel 6a:6 Bronnen**

De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:

a. het salaris;
b. de vakantietoelage;
c. de eindejaarsuitkering;
d. de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 6a:7;
e. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 4a:1;
f. het opgebouwde verloftegoed bedoeld in artikel 4:9 lid 3.

**Artikel 6a:7 Levensloopbijdrage**

1. De ambtenaar die geboren is na 31 december 1949 heeft recht op een levensloopbijdrage ten bedrage van 1,5% van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De bijdrage bedraagt bij een volledige betrekking minimaal € 400. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De levensloopbijdrage wordt tevens uitgekeerd aan ambtenaren die zijn geboren voor of op 31 december 1949 en die geen recht hebben op een uitkering zoals bedoeld in hoofdstuk 5a.
2. In afwijking van het eerste lid is de levensloopbijdrage 2,5% indien en voor zolang hoofdstuk 9a op de ambtenaar van toepassing is.
3. De levensloopbijdrage bedoeld in het tweede lid wordt gedurende maximaal 20 jaar verstrekt. Hierna ontvangt de ambtenaar de levensloopbijdrage bedoeld in het eerste lid. De levensloopbijdrage van 2,5% kan na 20 jaar voortgezet worden, indien artikel 9a:9, eerste lid, onderdeel b, van toepassing is.
4. De levensloopbijdrage wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
5. Bij indiensttreding vanaf 1 augustus van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een levensloopbijdrage op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de levensloopbijdrage plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.
6. De levensloopbijdrage behoort tot het percentage, bedoeld in het eerste lid, tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

**Artikel 6a:7a**

(vervallen)

### Artikel 6a:8 Beëindiging deelname levensloopregeling

1. Het college beëindigt de deelname aan de levensloopregeling uiterlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. Het college stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden
2. Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt daarnaast:
   a. bij overlijden van de ambtenaar;
   b. bij ontslag van de ambtenaar;
   c. op de dag voorafgaand aan die waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

### Artikel 6a:9 Opname levenslooptegoed

Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken ten behoeve van de opname van onbetaald verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg en hoofdstuk 6 meldt de ambtenaar tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum het college dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

### Artikel 6a:10 Slotbepaling

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op ambtenaren bedoeld in hoofdstuk 9 en 9b, met uitzondering van de ambtenaar op wie paragraaf 5 van hoofdstuk 9b van toepassing is.

### Artikel 6a:11

(vervallen)

## HOOFDSTUK 7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek

#### Paragraaf 1 Definities

### Artikel 7:1 Definities

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
   a. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
   b. werkzaamheden in het kader van de reïntegratie: loonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
   c. scholing in het kader van de reïntegratie: scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
   d. arbeidsongeschiktheid in en door de dienst: arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in: en die niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten;
      - de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of;
      - in een dienstongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht;
   e. restverdiencapaciteit: het door UWV vast te stellen inkomen dat de ambtenaar met zijn vaardigheden en bekwaamheden, gelet op zijn beperkingen, nog kan verdienen;
   f. arbodienst: een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;
   g. inactieve: de oud-ambtenaar met een WW-uitkering, aanvullende uitkering, nawettelijke uitkering, WAO-uitkering, WIA-uitkering of wachtgelduitkering, die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van een gemeente;
   h. postactieve: de oud-ambtenaar met een uitkering functioneel leeftijdsontslag, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan deze uitkering of dit pensioen in dienst was van een gemeente of inactieve was;
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

**Paragraaf 2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek**

### Artikel 7:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek
Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek.

### Artikel 7:2:1 Arbo-dienst
De gemeente laat zich bijstaan door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n).

### Artikel 7:2:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding
1. De ambtenaar heeft het recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk.
2. De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de ambtenaar geschiedt door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n), overeenkomstig door het college te stellen regels.

### Artikel 7:2:3 Consulteren arts door ambtenaar
De ambtenaar heeft het recht een arts van de arbo-dienst rechtstreeks te consulteren ter zake van gezondheidsproblemen die naar zijn mening met zijn arbeidssituatie kunnen samenhangen.

### Artikel 7:2:4 Periodiek geneeskundig onderzoek
(vervallen)

### Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek
1. Het college is bevoegd de arbo-dienst opdracht te geven de ambtenaar aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen:
   a. indien naar het oordeel van het college redelijkerwijs aanleiding bestaat tot twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de ambtenaar;
   b. indien de ambtenaar niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn betrekking, zulks ten einde na te gaan of hiervoor medische oorzaken zijn aan te wijzen.
2. De ambtenaar is verplicht zich aan een onderzoek, bedoeld in het eerste lid, te onderwerpen.

### Artikel 7:2:6 Buitendienststelling
1. Indien bij een onderzoek, bedoeld in artikel 7:2:5 blijkt van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar, dat naar het oordeel van de arbo-dienst de belangen van de ambtenaar, die van de dienst of van bij de dienstuitoefening betrokken derden zich tegen voortzetting van zijn betrekking verzetten, wordt de ambtenaar door het college buiten dienst gesteld.
2. Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, vindt niet plaats indien, naar het oordeel van de arbo-dienst, de lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar het wenselijk maakt dat hij tijdelijk met andere werkzaamheden wordt belast, indien en voor zover deze voorhanden zijn. In dat geval is artikel 7:18:1 van overeenkomstige toepassing.
3. Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, wordt voor de toepassing van de overige artikelen van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een verhindering wegens ziekte.

### Artikel 7:2:7 Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar
1. Indien daartoe naar het oordeel van de arbo-dienst aanleiding bestaat, verzoekt het college het UWV de ambtenaar in aanmerking te laten komen voor maatregelen of voorzieningen in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid.
2. De ambtenaar wordt van het verzoek, bedoeld in het eerste lid, schriftelijk in kennis gesteld.

**Paragraaf 3 Aanspraken tijdens ziekte**

### Artikel 7:3 Recht op salaris en de toegekende salaristoelagen
1. De ambtenaar heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

2. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
3. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 12 maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
4. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n)
5. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte ook gebreken verstaan.
6. De ambtenaar heeft recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de uren waarop hij:
   a. zijn arbeid verricht;
   b. passende arbeid verricht;
   c. werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht;
   d. scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie.
7. De ambtenaar behoudt na afloop van de termijn van zes maanden recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
8. De ambtenaar bedoeld in het derde en vierde lid, die gedurende ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht of scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie, genoemd in het zesde lid van dit artikel, heeft recht op een extra percentage van 5% berekend over het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum het salaris en de toegekende salaristoelage(n) bedoeld in het eerste lid.
9. De ambtenaar heeft ten minste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
10. De periode waarover de ambtenaar voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 6:7, ziek is als gevolg van de zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.
11. Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, bedoeld in artikel 6:7, tenzij in dat geval de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
12. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelagen zoals genoemd in het eerste, tweede, derde en vierde lid, eindigt indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie.
13. Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot het recht op beloning tijdens arbeidsongeschiktheid.
14. Het college zal rekening houden met individuele gevallen van terminale ziekte. In die gevallen zal de afweging worden gemaakt of ook na afloop van de termijn van zes maanden, bedoeld in het eerste lid, het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) wordt doorbetaald.

### Artikel 7:4 Doorbetaling tijdens ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof

De ambtenaar die onbetaald dan wel gedeeltelijk betaald verlof geniet heeft recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in artikel 7:3, met dien verstande dat de ambtenaar nooit een groter bedrag aan bezoldiging doorbetaald kan krijgen, dan dat hij doorbetaald zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

### Artikel 7:5 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

1. Aan de gewezen ambtenaar die recht heeft op een WGA- of IVA-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst, een aanvullende uitkering verleend.
2. De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid is voor de ambtenaar met een WGA- of IVA uitkering, gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ambtenaar toegekende WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de ambtenaar toegekende bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar heeft genoten in het jaar voorafgaand aan zijn ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

| | |
|---|---|
| 80% of meer: | 95% |
| 65 tot 80% | 68,875% |

| | |
|---|---|
| 55 tot 65% | 57% |
| 45 tot 55% | 47,5% |
| 35 tot 45% | 38% |

3. De aanvullende uitkering eindigt:
   a. indien de gewezen ambtenaar niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden of;
   b. met ingang van de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

4. De gewezen ambtenaar die recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel, is verplicht om het college op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheiduitkering of bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

### Artikel 7:6 Overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

(vervallen)

### Artikel 7:7 Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

1. Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst worden aan de ambtenaar vergoed de te zijner laste blijvende, naar het oordeel van het college noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.
2. Het college kan omtrent het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften geven.

### Artikel 7:8 Nadere regels

Het college kan nadere regels stellen.

### Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen

Het referte-tijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toelage onregelmatige dienst, de overgangstoelage onregelmatige dienst, alsmede de prestatiebeloning, ten behoeve van de vaststelling van het salaris en de toegekende salarisoelage(n) tijdens ziekte, dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

### Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging

Het onderwerp periodieke salarisverhogingen tijdens ziekte dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

### Artikel 7:8:3 Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7a

De ambtenaar wiens arbeidsduur is aangepast op grond van artikel 2:7a , kan voor de duur van de periode waarvoor toepassing van dit artikel is bepaald, worden verplicht tot aanvaarding van arbeid waarvan de arbeidsduur overeenkomt met deze tijdelijke uitgebreide arbeidsduur. Wanneer de periode waarvoor de toepassing van artikel 2:7a is verstreken, geldt de verplichting voor de ambtenaar ten aanzien van de aanvaarding van een nieuwe functie voor de formele arbeidsduur.

#### Paragraaf 4 Verplichtingen en sancties

### Artikel 7:9 Verplichtingen college

1. Het college is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen arbeid of passende arbeid te verrichten.
2. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en binnen de openbare dienst van de gemeente geen passende arbeid voorhanden is, bevordert het college de inschakeling van de ambtenaar in passende arbeid buiten de openbare dienst van de gemeente.
3. Uit hoofde van zijn verplichting, genoemd in het eerste en tweede lid, stelt het college in overeenstemming met de ambtenaar een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de ambtenaar regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
4. Het college stelt een protocol vast, waarin de regels zijn opgenomen met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen omtrent ziek- en herstelmeldingen daaronder begrepen, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures.

**Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte**
De ambtenaar verstrekt op verzoek van het college alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

**Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie**
1. De ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:
   a. gevolg te geven aan, door het college of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7:9;
   b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
   c. zich te gedragen naar de regels die in het protocol, bedoeld in artikel 7:9, vierde lid, zijn opgenomen.
2. Indien de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn betrekking te vervullen, in staat is passende arbeid als bedoeld in artikel 7:1 te verrichten en hij door het college of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.

**Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek**
1. De ambtenaar is verplicht zich te onderwerpen aan een door of vanwege de arbo-dienst in te stellen medisch onderzoek ter beantwoording van de vragen:
   a. of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn functie wegens ziekte;
   b. in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;
   c. of de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van zijn functie opzettelijk heeft veroorzaakt;
   d. of de ambtenaar ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;
   e. of de ambtenaar zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
   f. of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid;
   g. wanneer en in welke mate de vervulling van de functie kan worden hervat.
2. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de redenen van medisch onderzoek.

**Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling**
Geen aanspraak op doorbetaling van salaris en de toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in artikel 7:3 bestaat:
a. indien blijkens het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 7:12, sprake is van een omstandigheid waarbij de ambtenaar opzettelijk de verhindering tot het vervullen van zijn functie heeft veroorzaakt, tenzij de ambtenaar daarvan op grond van zijn geestelijk toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
b. indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de in artikel 2:3, eerste lid, bedoelde geneeskundige keuring en alsdan blijkt dat de ambtenaar hierbij onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan, ten onrechte is afgegeven, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

**Artikel 7:13:2 Staken van de doorbetaling**
1. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salarisoelage(n), bedoeld in artikel 7:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
   a. weigert de in artikel 7:12 neergelegde verplichting tot het verlenen van medewerking aan een door of vanwege de arbo-dienst in te stellen medische onderzoek na te komen;
   b. blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen;

c. blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt, met uitzondering van voorschriften om mee te werken aan een ingreep van heelkundige aard;
d. zich blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
e. er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de arbo-dienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;
f. tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht en het college daartoe toestemming heeft verleend;
g. weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid, die hij heeft in verband met het verrichten van door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of derden;
h. zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de arbo-dienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien zulks hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de arbo-dienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
i. weigert om – op verzoek van het college – informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

2. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salarisoelage(n) vindt wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het eerste lid.

### Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar

1. De ambtenaar die zich niet houdt aan zijn verplichtingen, bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder c, wordt disciplinair gestraft wegens plichtsverzuim.
2. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salarisoelage(n), bedoeld in artikel 7:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
   a. weigert mee te werken aan, door het college of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder a, die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen de eigen passende arbeid te verrichten;
   b. weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder b.
   c. weigert aangeboden passende arbeid te verrichten, waartoe hij op grond van artikel 7:11, tweede lid, verplicht is.

3. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salarisoelage(n), als genoemd in het tweede lid, vindt wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het tweede lid.

### Artikel 7:15:1 Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar

1. Het college kan, indien daarvoor naar zijn oordeel bijzondere omstandigheden aanleiding geven, bepalen, dat de op grond van de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 niet uitbetaalde salaris en de toegekende salarisoelage(n), geheel of ten dele aan anderen dan de ambtenaar zal worden uitbetaald.
2. Voor zover het college van zijn in het eerste lid bedoelde bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, wordt de ingevolge de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 niet uitbetaalde bezoldiging alsnog aan de ambtenaar uitbetaald wanneer de ambtenaar op grond van de second opinion die hij conform artikel 32, van de wet SUWI, heeft aangevraagd inzake het oordeel over de ongeschiktheid tot werken in het gelijk gesteld wordt.

### Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid

1. Passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, wordt de ambtenaar opgedragen:
   a. door plaatsing in een andere functie voor tijdelijke duur, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
   b. door plaatsing in een andere functie bij wijze van proef, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
   c. bij een andere werkgever, door een tijdelijke detachering, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling.

2. Na 24 maanden van ziekte wordt passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, aan de ambtenaar opgedragen door definitieve herplaatsing. Deze definitieve herplaatsing vindt plaats door wijziging van de aanstelling.
3. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut.
4. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid 50% van zijn restverdiencapaciteit of meer benut.
5. Voor de toepassing van het eerste tot en met vierde lid wordt onder een andere functie mede verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.
6. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
7. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
8. De termijn van 24 maanden wordt verlengd:
   a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
   b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
9. De ambtenaar verleent alle medewerking en verstrekt alle informatie die nodig is om de restverdiencapaciteit vast te stellen.

### Artikel 7:17 Terugkeer in betrekking na ziekte

1. Ten aanzien van de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, kan worden bepaald dat hij zijn functie slechts weer zal mogen vervullen, indien het college daarvoor toestemming heeft verleend, onder bepaling van de mate waarin de hervatting kan geschieden.
2. Ten behoeve van de bepaling van het eerste lid zal mede worden gelet op het advies van de arbodienst of van het UWV.
3. De in het eerste lid bedoelde toestemming is in ieder geval vereist indien de ambtenaar gedurende meer dan een jaar volledig verhinderd is geweest zijn functie te vervullen.

### Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid

Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot het in mindering brengen op de beloning van de ambtenaar, van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van diens reïntegratie.

### Artikel 7:18:1 Inkomsten uit andere betrekking

1. Indien de ambtenaar tijdens de verhindering tot het vervullen van zijn functie, op grond van een aan het college uitgebracht advies door de arbo-dienst of door het UWV, in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waar de ambtenaar recht op heeft krachtens artikel 7:3.
2. Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een herplaatsingstoelage, toegekend op grond van hoofdstuk 12 van het pensioenreglement, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op arbeid bedoeld in het eerste lid.

#### Paragraaf 5 Bijzondere situaties

### Artikel 7:19 Samenloop met een ZW-uitkering

1. Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk recht heeft op een ZW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3, recht heeft.

2. Indien de ambtenaar geen ZW-uitkering aanvraagt binnen de in de ZW gestelde termijnen en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen ZW-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
3. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de ZW-uitkering vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
4. De ambtenaar verleent op verzoek van het college alle medewerking aan het via het college tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering.
5. Indien de ZW-uitkering meer bedraagt dan het bedrag waarop de ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft, wordt het meerdere aan de ambtenaar uitbetaald.

**Artikel 7:20 Samenloop met een WW-uitkering**
Indien de ambtenaar ter zake van de dienstbetrekking waarbij de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk is ontstaan, recht heeft op een WW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3, recht heeft.

**Artikel 7:21 Samenloop met uitkering op grond van de WIA**
1. Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn functie recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3 recht heeft. Wanneer de ambtenaar recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de ambtenaar ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGA-uitkering.
2. Indien de ambtenaar recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen, wordt die uitkering naar rato van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) uit de verschillende functies, in mindering gebracht op de dienstbetrekking op grond waarvan de betaling wordt gedaan.
3. Indien de ambtenaar geen WGA- of IVA-uitkering aanvraagt binnen de in de WIA gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen WGA- of IVA-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar niet kan worden vastgesteld of de ambtenaar in aanmerking komt voor een WGA- of een IVA-uitkering en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene de WGA- of IVA-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de WGA- of IVA-uitkering zoals die werd genoten voor vermindering of gehele of gedeeltelijke weigering van het bedrag plaatsvond.
6. De ambtenaar verleent op verzoek van het college alle medewerking aan het via het college tot uitbetaling laten komen van de WGA- of IVA-uitkering.

**Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement**
Artikel 7:21 is van overeenkomstige toepassing, wanneer de ambtenaar in aanvulling op de WGA- of IVA-uitkering, bedoeld in artikel 7:21, recht heeft op een bovenwettelijke aanvulling op grond van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

**Artikel 7:23 WAJONG/WAZ**
Indien de ambtenaar op grond van zijn arbeidsongeschiktheid recht heeft op een WAJONG- of WAZ-uitkering, worden deze uitkeringen voor de toepassing van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een uitkering op grond van de WIA.

**Artikel 7:23:1**
(vervallen)

**Paragraaf 6 Ziektekosten**

## Artikel 7:24 Zorgverzekering

De VNG sluit voor de zorgverzekering van gemeenteambtenaren, postactieven en inactieven een overeenkomst als bedoeld in artikel 18 van de Zorgverzekeringswet.

**Paragraaf 7 Overige bepalingen**

## Artikel 7:26 Overgangsbepaling

1. Op de ambtenaar of gewezen ambtenaar, die wegens ziekte op 31 december 2000 recht heeft op salarisbetaling of uitkering op grond van dit hoofdstuk en waarvan de ziekte ook na deze datum voortduurt, blijven de bepalingen van dit hoofdstuk, zoals deze luidden op 31 december 2000 van kracht tot het moment dat de ziekte van de betrokkene eindigt, dan wel tot de dag met ingang waarvan de betrokkene recht krijgt op een uitkering krachtens de Ziektewet.
2. De betrokkene is verplicht de onverschuldigde betalingen aan hem, die op grond van dit artikel zijn verricht, terug te betalen, indien hem met terugwerkende kracht een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend.

## Artikel 7:27 Garantie-uitkering

1. De ambtenaar die herplaatst is op grond van artikel 7:6, tweede lid onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, heeft, indien naderhand maar voor 1 januari 2001, de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld, recht op een garantie-uitkering, indien hem geen aanvullende gangbare arbeid is aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit te benutten. Onder gangbare arbeid wordt in dit artikel verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene in staat is, gezien zijn krachten en bekwaamheden.
2. De garantie-uitkering bedraagt te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke betrekking 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke functie.
3. Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de ambtenaar ontvangt uit de dienstbetrekking waarin hij is herplaatst en, in voorkomend geval, met het recht op WAO-uitkering, invaliditeitspensioen, herplaatsingstoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.
4. Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde of de verloren gegane inkomsten.
5. De garantie-uitkering eindigt:
   a. met ingang van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt;
   b. bij ontslag.

## Artikel 7:28 Overgangsartikel

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing.
3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21 niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21, zoals die golden op 31 december 2005 , van toepassing, waarbij de verwijzing in artikel 7:21, eerste lid, naar artikel 7:3, eerste lid, gelezen moet worden als een verwijzing naar artikel 7:3, zoals dat luidt met ingang van 1 januari 2006 .
5. Het college stelt per 1 januari 2006 voor de ambtenaren van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, is gelegen op of na 1 januari 2004, de duur van de ongeschiktheid vast. De hoogte van de loondoorbetaling vanaf 1 januari 2006 wordt bij voortduring van de ongeschiktheid berekend op basis van het bepaalde in artikel 7:3, eerste tot en met het vierde lid.

### Artikel 7:28:1 Overgangsartikel

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 is artikel 7:18:1 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 7:18:1 zoals dat gold op 31 december 2005, van toepassing.

### Artikel 7:28a Overgangsartikel

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

### Artikel 7:28b Overgangsartikel

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 7:16 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

## HOOFDSTUK 8 Ontslag

### Artikel 8:1 Ontslag op verzoek

1. Indien de ambtenaar ontslag verzoekt, wordt hem dit eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
3. Het verzoek, bedoeld in het eerste lid, kan worden aangehouden indien een ontslag op grond van artikel 8:13 overwogen wordt.

### Artikel 8:1:1 Ontslag op verzoek

1. Het ontslag, bedoeld in artikel 8:1, wordt niet verleend met ingang van een datum gelegen binnen een maand dan wel later dan drie maanden na de datum waarop het verzoek om ontslag is ingekomen.
2. Indien de ambtenaar dit verzoekt kan van het bepaalde in het eerste worden afgeweken.
3. Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de ambtenaar aanhangig is of indien overwogen wordt hem in aanmerking te brengen voor disciplinaire straf kan het nemen van een beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.

### Artikel 8:2 Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

1. De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend met ingang van de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het college kan in bijzondere gevallen, indien de ambtenaar hiermede instemt, van het bepaalde in het eerste lid afwijken.

### Artikel 8:2:1

(vervallen)

### Artikel 8:2a Opzegtermijn na bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

1. De aanstelling of arbeidsovereenkomst van de medewerker die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is getreden van de gemeente, alsmede de aanstelling of arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8:2, derde lid, wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.
2. In afwijking van lid 1 geldt in geval van ziekte een opzegtermijn van 13 weken.

### Artikel 8:3 Ontslag wegens reorganisatie

1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend wegens opheffing van zijn functie of wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam is of van andere dienstonderdelen, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

3. Op grond van dit artikel wordt, individuele gevallen uitgezonderd, ontslag verleend ingevolge een vooraf vastgesteld plan.

**Artikel 8:3:1 Ontslag wegens reorganisatie**
Over het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, wordt overleg gepleegd in de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid. Daarna wordt het aan de betrokken ambtenaren medegedeeld.

**Artikel 8:4 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid**
1. Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:
   a. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA-uitkering;
   b. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een IVA-uitkering.

2. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van volledige ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
3. Ontslag als bedoeld in het tweede lid mag slechts plaatsvinden indien er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden.
4. Het college betrekt bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid het resultaat van de claimbeoordeling van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
5. Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het tweede lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.
6. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
7. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het zesde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
8. Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
9. Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
10. De termijn van 24 maanden, als bedoeld in het derde lid wordt verlengd:
    a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
    b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

**Artikel 8:5 Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid**
1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van gedeeltelijke ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
2. Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:
   a. er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 36 maanden;
   b. het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7:9.

3. Het college betrekt bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
4. Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid op grond waarvan de ontslagprocedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 33e maand na de eerste ziektedag.
5. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.

6. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het vijfde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
7. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
8. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
9. De termijn van 36 maanden, als genoemd in het tweede lid, onderdeel a, wordt verlengd
   a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
   b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
10. Indien voor de ambtenaar buiten de gemeentelijke dienst passende arbeid als bedoeld in artikel 7:16, derde of vierde lid, aanwezig is, is ontslag vanaf 24 maanden na de eerste dag van ongeschiktheid op grond van dit artikel mogelijk. Bij het bepalen van de termijn van 24 maanden worden het zesde, zevende en achtste lid van artikel 7:16 overeenkomstig toegepast.

**Artikel 8:5:1**
(vervallen)

**Artikel 8:5a Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid**
1. De ambtenaar die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
   a. gevolg te geven aan door het college of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of passende arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 7:9;
   b. arbeid als bedoeld in artikel 7:11, tweede lid te verrichten waartoe het college hem in de gelegenheid stelt;
   c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA;
   d. een uitkering op grond van de WIA aan te vragen.
2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint het college een hierop betrekking hebbend advies van het UWV in.

**Artikel 8:6 Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid**
1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie anders dan op grond van ziekten of gebreken. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

**Artikel 8:7 Overige ontslaggronden**
Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van:
1. verlies van een vereiste bij de aanstelling door het bestuursorgaan gesteld, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de functie geldt;
2. aangaan van een graad van zwagerschap die de aanstelling in de functie zou uitsluiten;
3. staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
4. toepassing van lijfsdwang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
5. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
6. het verstrekken van onjuiste gegevens in verband met indiensttreding, tenzij hem daarvan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt.

### Artikel 8:7:1 Overige ontslaggronden
Behalve in het geval, bedoeld in artikel 8:7, onder e, wordt een ontslag op grond van evengenoemd artikel eervol verleend. Het ontslag kan niet eerder ingaan dan op de dag volgende op die waarop de reden voor het ontslag voor het eerst aanwezig was.

### Artikel 8:8 Overige ontslaggronden
1. Een ambtenaar die vast is aangesteld kan eervol worden ontslagen op een bij het besluit omschreven grond, niet vallende onder de gronden in vorige artikelen van dit hoofdstuk genoemd.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

### Artikel 8:8:1 Overige ontslaggronden
De grond waarop het ontslag berust, dat is verleend ingevolge artikel 8:8, wordt slechts op verzoek van de ambtenaar in het ontslagbesluit vermeld.

### Artikel 8:9 Overige ontslaggronden
Aan de ambtenaar die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college, waarin hij was benoemd of verkozen tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn ambt, wordt, indien hij ophoudt zodanige functie te bekleden en hij naar het oordeel van het college niet in actieve dienst kan worden hersteld, eervol ontslag verleend.

### Artikel 8:10 Ontslag wegens Pré-VUT
(vervallen)

### Artikel 8:10:1 Ontslag wegens Pré-VUT
(vervallen)

### Artikel 8:11 Ontslag wegens FPU
(vervallen)

### Artikel 8:11:1 Ontslag wegens FPU
(vervallen)

### Artikel 8:12 Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding
1. De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde tijd is van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, het dienstverband feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, wordt de tijdelijke aanstelling geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
2. De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor bepaalde tijd is aangegaan, is, voor zover het die urenuitbreiding betreft, van rechtswege ontslagen op de datum dat de urenuitbreiding eindigt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, de urenuitbreiding feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een urenuitbreiding is verleend, wordt de tijdelijke urenuitbreiding geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
3. De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd kan ontslag worden verleend indien de omstandigheid die tot de aanstelling leidde is vervallen.
4. De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan, voor zover het die urenuitbreiding betreft, ontslag worden verleend, indien de omstandigheid die tot de urenuitbreiding leidde, is vervallen.
5. Het ontslag als bedoeld in het eerste tot en met vierde lid kan niet plaatsvinden wanneer de termijnen als genoemd in artikel 2:4 zijn overschreden.
6. Het college kan omtrent de opzegtermijnen voor het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd nadere regels stellen.

### Artikel 8:12:1 Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding
1. De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, eerste en tweede lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.
2. De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.

### Artikel 8:12:2 Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding voor onbepaalde tijd

1. Bij een ontslag als bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, wordt een opzegtermijn in acht genomen:
   a. van drie maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken twaalf maanden heeft geduurd;
   b. van twee maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken zes maanden of langer, doch korter dan twaalf maanden, heeft geduurd;
   c. van één maand, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken korter dan zes maanden heeft geduurd.

2. Over de tijd die aan de in het eerste lid bedoelde opzegtermijn mocht ontbreken, heeft de betrokkene recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

### Artikel 8:13 Ontslag als disciplinaire straf

Als disciplinaire straf kan aan de ambtenaar ongevraagd ontslag verleend worden.

### Artikel 8:14 Ontslagbescherming leden ondernemingsraad en vakorganisaties

1. In dit artikel wordt verstaan onder:
   a. wet: Wet op de ondernemingsraden;
   b. ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in de wet;
   c. ambtenaar: de persoon zoals bedoeld in artikel 1, tweede lid, van de wet.

2. Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden:
   a. wegens de plaatsing van de ambtenaar op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9 van de wet;
   b. wegens het lidmaatschap van een ondernemingsraad;
   c. wegens het lidmaatschap van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet;
   d. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad;
   e. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet.

3. Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden wegens het feit dat de ambtenaar door een toegelaten organisatie als bedoeld in artikel 12:1, derde lid, of door een daarbij aangesloten bond is aangewezen om bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen zijn centrale of een daarbij aangesloten bond c.q. binnen de organisatie van de werkgever, die er toe strekken de doelstellingen van zijn centrale van overheidspersoneel en de daarbij aangesloten bonden te ondersteunen.
4. In afwijking van het gestelde in het tweede en derde lid kan ontslag op grond van artikel 8:8 plaatsvinden wanneer de betrokkene schriftelijk in het ontslag toestemt.
5. Indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, zijn de voorgaande leden van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

### Artikel 8:15:1 Schorsing als ordemaatregel

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 16:1:2 kan de ambtenaar door het college worden geschorst:
   a. wanneer hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;
   b. wanneer tegen hem volgens de terzake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
   c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
   d. in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de dienst.

2. Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:
   a. een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
   b. een nauwkeurige aanduiding van de in het eerste lid bedoelde omstandigheid of omstandigheden welke tot de schorsing aanleiding heeft of hebben gegeven;
   c. een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de schorsing.

**Artikel 8:15:2 Schorsing als ordemaatregel**

1. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder b of c, kunnen het salaris en toegekende salaristoelage(n) voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdere vermindering van het uit te keren bedrag, ook tot het volle bedrag van de bezoldiging, plaatsvinden, behoudens het bepaalde in het derde lid.
2. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder a, kan tot de in de strafaanzegging of –oplegging genoemde datum van ingang van het ontslag de doorbetaling geheel of gedeeltelijk worden ingehouden, behoudens het bepaalde in het derde lid. Met ingang van de datum van het ontslag wordt de doorbetaling geheel gestaakt.
3. Het betaalbare gedeelte van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan aan anderen dan de ambtenaar worden uitgekeerd. Gedurende de schorsingsperiode blijft de ambtenaar in ieder geval in het genot van een bedrag, gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen.
4. Het ingevolge het eerste lid niet uitgekeer salaris inclusief de toegekende salaristoelage(n) wordt alsnog uitbetaald, indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf wordt gevolgd of ook indien en in zoverre op andere gronden alsnog tot uitbetaling wordt besloten.
5. De ingevolge het tweede lid niet uitgekeerde salaris en toegekende salaristoelage(n) wordt alsnog uitbetaald, indien op de schorsing bestraffing van de ambtenaar met onvoorwaardelijk ontslag niet volgt.

**Artikel 8:15:3 Bevoegdheid tot ontslagverlening**

1. Ontslag wordt verleend door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de betrekking, laatstelijk door de ambtenaar vervuld.
2. Het besluit tot het verlenen van ontslag wordt op schrift gesteld, met vermelding van de datum van ingang van het ontslag dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum.
3. Ingeval aan een ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd ontslag wordt verleend, wordt de grond waarop het ontslag berust slechts op verzoek van de ambtenaar vermeld.

**Artikel 8:16:1 Opzegtermijnen**
(vervallen)

**Artikel 8:16:2 Overlijdensuitkering**
(verplaatst naar hoofdstuk 3)

**Artikel 8:16a Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst**
(verplaatst naar hoofdstuk 3)

**Artikel 8:17 Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen arbeidsduur**
Indien door de werkgever de formele arbeidsduur per week gedeeltelijk wordt teruggebracht, al dan niet na een tijdelijke uitbreiding daarvan, dient dit te geschieden door een gedeeltelijk ontslag op grond van dit hoofdstuk, behalve in het geval van wijziging van de aanstelling op grond van artikel 7:16.

**Artikel 8:18 Overgangsbepaling**

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.
3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a , is gelegen op of na 1 januari 2004, maar die op grond van de WAO recht hebben op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.

**Artikel 8:19 Overgangsbepaling**

a. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen voor 1 juli 2007 is artikel 8:5 niet van toepassing.
b. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 8:5, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

### Artikel 8:20 Overgangsbepaling
Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 8:4 of artikel 8:5 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

## HOOFDSTUK 9 Uitkering functioneel leeftijdsontslag

(vervallen)

## HOOFDSTUK 9a Ambtenaren die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie

### Artikel 9a:1 Algemeen
Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die vanaf 1 januari 2006 in dienst is getreden op een bezwarende functie, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005 .

### Artikel 9a:2 Definities
In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. bezwarende functie: een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten;
b. de tweede loopbaan: iedere functie binnen de organisatie van de gemeente of buiten de organisatie van de gemeente die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie en die past bij de richting zoals afgesproken is in het loopbaanplan.

### Artikel 9a:3 Medische keuring
Vervallen

### Artikel 9a:4 Het loopbaanplan
1. De ambtenaar blijft maximaal 20 jaar werkzaam in een bezwarende functie.
2. De ambtenaar heeft recht op een loopbaanplan, waardoor het de ambtenaar mogelijk is na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in de bezwarende functie een tweede loopbaan te beginnen binnen of buiten de gemeentelijke dienst.

### Artikel 9a:5 Het loopbaanplan
1. In afwijking van hoofdstuk 17 gelden voor de ambtenaar de volgende bepalingen.
2. Het college en de ambtenaar leggen in een persoonlijk loopbaanplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden, alsmede de in dat kader door de ambtenaar te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten, die nodig zijn om na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in een bezwarende functie een tweede loopbaan te beginnen.
   Het loopbaanplan omvat in ieder geval die opleidingselementen die nodig zijn om de ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is, in 20 jaar op te leiden tot MBO-niveau. Hierbij moet het gaan om opleidingen die extern erkend worden.
3. Het college en de ambtenaar zijn verplicht medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het loopbaanplan.
4. Het loopbaanplan wordt in het jaar van indiensttreding opgesteld.
5. Het loopbaanplan wordt ten minste een keer per drie jaar geëvalueerd, geactualiseerd en zonodig bijgesteld.
6. Bij het loopbaanplan wordt rekening gehouden met zowel de belangen van het college als met de belangen van de ambtenaar.
7. In het loopbaanplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van het college die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.
8. De kosten die gemaakt zullen worden in het kader van de in het loopbaanplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het college vergoed.
9. In het loopbaanplan worden, indien mogelijk, ten aanzien van de activiteiten en de opleiding in ieder geval de volgende aspecten vastgelegd:

a. het aanspreekpunt binnen de organisatie;
b. het beroep of de richting die als tweede loopbaan gekozen wordt;
c. de keuze van opleidingsvorm of het instituut, waar de activiteit plaatsvindt;
d. de te maken kosten;
e. de start- en einddatum van de te ondernemen activiteit of de te volgen scholing;
f. de te maken voortgang binnen de activiteit of scholing;
g. de minimaal te behalen resultaten van de activiteit of scholing;
h. de planning van vervolgafspraken;
i. de omstandigheden onder welke een te volgen opleiding of te ondernemen activiteit kan worden onderbroken of gestopt;
j. eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

**Artikel 9a:6 Terugbetaling**
De ambtenaar die evident misbruik maakt van de loopbaanfaciliteiten die het college biedt, is verplicht de kosten, verband houdende met de activiteiten dan wel opleidingen, die door het college zijn vergoed, terug te betalen.

**Artikel 9a:7 Tweede loopbaan binnen / buiten de gemeentelijke dienst**
1. Plaatsing van een ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan binnen of buiten de gemeentelijke dienst vindt definitief plaats.
2. Definitieve plaatsing binnen de gemeentelijke dienst vindt plaats door aanpassing van de aanstelling.
3. Definitieve plaatsing buiten de gemeentelijke dienst vindt plaats door ontslag op grond van artikel 8:1 uit de bezwarende functie.

**Artikel 9a:8 Disciplinaire straf**
1. De ambtenaar die de verplichtingen, zoals neergelegd in het loopbaanplan, niet nakomt, wordt disciplinair gestraft.
2. Wanneer de tweede loopbaan na 20 jaar gewerkt te hebben in de bezwarende functie door schuld of toedoen van de ambtenaar niet begonnen kan worden, wordt de ambtenaar op grond van artikel 8:13 disciplinair ontslag verleend.

**Artikel 9a:9 Gevolgen niet starten tweede loopbaan**
1. De ambtenaar blijft na 20 jaar in de bezwarende functie werkzaam wanneer:
   a. de tweede loopbaan niet begonnen kan worden, omdat het college zijn verplichtingen uit het loopbaanplan niet nakomt;
   b. de tweede loopbaan niet begonnen wordt, omdat het college en de ambtenaar daar gezamenlijk toe besluiten.

. Voorwaarde is dat de ambtenaar medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken.
2. Het loopbaanplan wordt voortgezet tot de tweede loopbaan begonnen wordt.
3. Indien de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid na 20 jaar niet medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken, geldt de procedure, bedoeld in artikel 9a:10.

**Artikel 9a:10 Medisch niet meer geschikt; overbruggingsuitkering**
1. De ambtenaar die niet meer medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken, ontvangt een overbruggingsuitkering.
2. De duur van de overbruggingsuitkering is afhankelijk van het aantal jaren dat betrokkene in een bezwarende functie werkzaam is geweest.
3. Per dienstjaar in een bezwarende functie is de duur van de overbruggingsuitkering 12/10 maand. De maximumduur van de overbruggingsuitkering is 24 maanden.
4. Zodra de medische ongeschiktheid voor de bezwarende functie is vastgesteld, stopt de opbouw van de overbruggingsuitkering.
5. De hoogte van de overbruggingsuitkering bedraagt de eerste 12 maanden 100% van het salaris en de maanden daarna 80% van het salaris.
6. De duur van de overbruggingsuitkering wordt in mindering gebracht op de duur van de loondoorbetaling, bedoeld in artikel 7:3.
7. De overbruggingsuitkering komt tot uitbetaling voor zover deze hoger is dan de loondoorbetaling bij ziekte, bedoeld in artikel 7:3.

### Artikel 9a:11 Garantiesalaris en afbouw toelagen

1. In dit artikel wordt onder oude bezoldiging verstaan de optelsom van:
   a. het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, sub b,
   b. de vakantieuitkering,
   c. de eindejaarsuitkering,
   d. de functioneringstoelage,
   e. de waarnemingstoelage en
   f. de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde andere toelagen en emolumenten, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het begin van de tweede loopbaan.

2. Indien een keuze van de ambtenaar leidt tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c, werkt die wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c door in de oude bezoldiging.
3. In afwijking van het tweede lid werkt een verhoging of verlaging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c bij uitruil in het kader van de uitwisseling van arbeidsvoorwaarden genoemd in hoofdstuk 4a niet door in de oude bezoldiging.
4. De ambtenaar die binnen de organisatie van de gemeente de tweede loopbaan begint, krijgt een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Het oude salaris wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
5. Op de garantietoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage de oude bezoldiging overstijgt. De oude bezoldiging wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
6. De ambtenaar die als gevolg van de tweede loopbaan binnen de organisatie van de gemeente de toelagen en vergoedingen verliest, die behoorden bij de bezwarende functie, krijgt een aflopende afbouwtoelage ter hoogte van een percentage van het verschil tussen de oude toelagen en vergoedingen en eventuele toelagen en vergoedingen die bij de nieuwe functie behoren. De afbouwtoelage bedraagt:
   a. het eerste jaar 100%;
   b. het tweede jaar 75%;
   c. het derde jaar 50%;
   d. het vierde jaar 25%.

. De oude toelagen en vergoedingen worden niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.

7. Op de afbouwtoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage en de afbouwtoelage de oude bezoldiging overstijgt. De oude bezoldiging wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
8. De ambtenaar die een tweede loopbaan begint buiten de organisatie van de gemeente ontvangt een afkoopbedrag ter hoogte van 175% van het verschil tussen de oude bezoldiging en het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen. Het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen, wordt berekend naar het bedrag dat voor de ambtenaar bij indiensttreding bij de nieuwe werkgever is vastgesteld.

## HOOFDSTUK 9b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag

#### Paragraaf 1 Algemene bepalingen

### Artikel 9b:1 Werkingssfeer

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die:
   a. op 31 december 2005 werkzaam was bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of bij een gemeentelijke ambulancedienst; en

b. op 31 december 2005 een betrekking vervulde, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald; en
c. sinds 31 december 2005 onafgebroken de betrekking heeft vervuld, op grond waarvan krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.

2. Het eerste lid is overeenkomstig van toepassing voor de ambtenaar die
a. overstapt naar een andere functie bij dezelfde gemeente of ambulancedienst, of
b. overstapt naar een ander gemeentelijk beroepsbrandweerkorps, dan wel naar een andere gemeentelijke ambulancedienst tenzij bij de overstap tussen de werkgever en ambtenaar andere afspraken zijn gemaakt.

3. Als voorwaarde bij de toepassing van het tweede lid geldt dat de functie waarnaar de ambtenaar overstapt ook een bezwarende functie is, op grond waarvan krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.

**Paragraaf 2 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen**

## Artikel 9b:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. **bezoldiging**: de optelsom van
  i. het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel b,
  ii. de vakantieuitkering;
  iii. de eindejaarsuitkering;
  iv. de functioneringstoelage;
  v. de waarnemingstoelage en
  vi. de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde andere toelagen en emolumenten, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, met uitzondering van de levensloopbijdrage bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9, berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan de datum, die voortvloeit uit de toepassing van artikel 9b:4, artikel 9b:20, artikel 9b:25, zesde lid, artikel 9b:26, artikel 9b:47 en artikel 9b:52. De bezoldiging wordt, met uitzondering van de bezoldiging bedoeld in artikel 9b:20 en 9b:25, na deze datum geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen. Indien verlofopname door de ambtenaar in deze 12 maanden heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c, werkt die wijziging door in de bezoldiging.

b. **bezwarende functie**: een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten;
c. **dienstjaren voor brandweerpersoneel:** de jaren in dienst van een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps, de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag en de jaren als vrijwilliger bij de brandweer, mits het om jaren gaat waarin daadwerkelijk en regelmatig in de uitruk is ingezet en men niet tegelijkertijd een aanstelling had als beroepsbrandweer. Bij twijfel over het aantal dienstjaren als vrijwilliger dient de ambtenaar aannemelijk te maken hoeveel jaren hij als vrijwilliger is ingezet;
d. **dienstjaren voor ambulancepersoneel:** de jaren werkzaam bij een gemeentelijke ambulancedienst, de jaren werkzaam bij een ambulancedienst van een ziekenhuis of bij een ambulancedienst in de particuliere sector en de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag;
e. **niet-bezwarende functie**: een functie die niet valt onder de definitie van onderdeel b;
f. **tweede loopbaan**: iedere functie binnen de organisatie van de gemeente of buiten de organisatie van de gemeente die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie;
g. **onbezoldigd volledig verlof**: verlof voor de formele arbeidsduur per week, zonder behoud van bezoldiging.

## Artikel 9b:3 Werkingssfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking

van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

**Artikel 9b:4 Keuzemogelijkheid voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie**

1. De ambtenaar wordt op zijn verzoek vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.
   Voor zover het dienstbelang het toelaat, kan de ambtenaar vanaf de datum bedoeld in de eerste volzin in plaats van het volledig buitengewoon verlof als hiervoor bedoeld, een keuze maken uit de volgende mogelijkheden:
   a. 100% werken, waarbij voor ieder vol jaar dat gewerkt wordt een bonus wordt verstrekt van 20% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bonus;
   b. 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken, tegen doorbetaling van 90% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging;
   c. volledig ontslag op grond van artikel 8:1, waarbij een bonus wordt verstrekt van 100% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bonus.

. Indien dit voor het behouden van vakbekwaamheidseisen noodzakelijk is en de werkgever dit kan aantonen, geldt voor ambulancepersoneel als alternatief voor onderdeel b: 60% van een volledige betrekking werken tegen doorbetaling van 95% van de daarbij behorende bezoldiging.

2. De ambtenaar maakt zes kalendermaanden voor de in het eerste lid bedoelde datum het college door middel van een verzoek bekend naar welke variant zijn voorkeur uitgaat.
3. Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:11, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
4. De ambtenaar die kiest voor het in het eerste lid gestelde onder a en b moet medisch geschikt zijn om in de bezwarende functie door te werken.
5. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met inachtneming van het derde lid, de in het eerste lid gestelde keuzemogelijkheden later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
6. De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet, met inachtneming van het derde lid, het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
7. De ambtenaar die eenmaal een keuze heeft gemaakt, kan, voor zover het dienstbelang dat toelaat, gedurende de periode tot het moment, bedoeld in artikel 9b:11, zijn keuze herzien, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid. Hierbij geldt als voorwaarde dat als tweede en eventueel volgende keuze alleen een optie in aanmerking komt waarbij minder gewerkt wordt dan bij de eerdere keuze. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.
8. De ambtenaar die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011 gebruik maakt van de mogelijkheid, bedoeld in de eerste zin van het eerste lid van dit artikel, en direct daaraan voorafgaand een functie bekleedde waaraan salarisschaal 6 of lager was verbonden, ontvangt gedurende die periode € 500,- netto per kalenderjaar. De ambtenaar die in deze periode geen volledig kalenderjaar gebruik maakt van de genoemde mogelijkheid, ontvangt een bedrag naar rato. Deze uitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald. Aan de ambtenaar die op grond van lokaal beleid al een vergoeding heeft ontvangen, wordt alleen het deel van het totaalbedrag, waarop op grond van dit lid recht bestaat, uitbetaald dat hoger is dan de reeds ontvangen vergoeding.

**Artikel 9b:5 Pensioenopbouw tijdens keuzes van artikel 9b:4**

Over de bonus, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a en c, wordt geen pensioen opgebouwd.

**Artikel 9b:6 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:4**

Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:4, vindt opbouw van vakantie-uren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.

**Artikel 9b:7 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:4**

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid, eerste volzin en onder onderdeel a en b, zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

**Artikel 9b:8**
(vervallen)

**Artikel 9b:9 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:4**
De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:4 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

**Artikel 9b:10 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:4**
1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:4, eerste volzin of onder b, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:4 van toepassing is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:4 van toepassing is geworden.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:4.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

**Artikel 9b:11 Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie**
1. De ambtenaar die op grond van artikel 9b:4, eerste lid, gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet dan wel die heeft gekozen voor artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a of b, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt onbezoldigd volledig verlof verleend.
2. In afwijking van het eerste lid, gaat het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
3. Het onbezoldigd volledig verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee de keuze van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:4, later is ingegaan.
4. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, wanneer het college op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
5. De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

**Artikel 9b:12 Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof**
1. Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, langer is dan drie jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

2. Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, langer is dan twee jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

**Artikel 9b:13 Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof**
(vervallen)

**Artikel 9b:14 Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof**
Gedurende de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

**Artikel 9b:15**
(vervallen)

**Artikel 9b:16**
(vervallen)

**Artikel 9b:17 Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof**
Ziekte tijdens de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, leidt niet tot stopzetting van het onbezoldigd volledig verlof.

**Artikel 9b:18 Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof**
De periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.

**Artikel 9b:19 Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie**
1. Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
2. De ambtenaar, genoemd in het eerste lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid.
3. De datum, bedoeld in het tweede lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
4. Op de ambtenaar, genoemd in het tweede lid, zijn vanaf de datum van herstel, voor zover de medische geschiktheid dat toelaat, artikel 9b:4 tot en met artikel 9b:18 van toepassing.
5. De ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 55 jaar en die wegens ziekte ongeschikt wordt om zijn betrekking te vervullen, wordt niet ziek gemeld. Vanaf de datum dat de door deze ambtenaar gemaakte keuze op grond van artikel 9b:4, eerste lid, vanwege medische geschiktheid niet meer mogelijk is, verandert deze keuze in een keuze die op grond van zijn medische geschiktheid nog wel mogelijk is, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid. Op hem blijft artikel 9b:11 van toepassing.
6. De datum, bedoeld in het vijfde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

**Artikel 9b:20 Salarisgarantie bij definitieve herplaatsing bij ziekte**
1. De ambtenaar die op grond van hoofdstuk 7 binnen de organisatie van de gemeente definitief herplaatst wordt, heeft recht op een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de oude bezoldiging en het nieuwe totaalinkomen van de ambtenaar. Tot het totaalinkomen wordt de nieuwe bezoldiging gerekend, alsmede de uitkeringen die de ambtenaar in verband met zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt.
2. Wanneer de ambtenaar, op grond van hoofdstuk 7 definitief herplaatst wordt in een functie met een lager totaalinkomen buiten de organisatie van de gemeente, maken het college en de ambtenaar afspraken over een financiële regeling.

**Artikel 9b:21 Levensloop voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie**
Op de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt, waaraan het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld, is de levensloopregeling van hoofdstuk 9e van toepassing.

**Artikel 9b:22 Inkoop OP voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie**
1. Ten behoeve van de ambtenaar wordt, onder de voorwaarde dat hij daarvoor fiscale ruimte beschikbaar heeft, op de leeftijd van 53 jaar een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van 57% van het geïndexeerde loon maal de leeftijdsafhankelijke factor, die behoort bij de leeftijd van 53 jaar. Hierbij is het geïndexeerde loon het gemiddelde pensioengevend inkomen zoals dat bij ABP bekend is over de dienstjaren tot 53 jaar maal de indexatie per betreffend dienstjaar zoals door ABP is vastgesteld. Indien het loon uit enig dienstjaar bij ABP niet bekend is, toont de ambtenaar wat het loon is geweest.
2. Wanneer er onvoldoende fiscale ruimte is, wordt hetgeen niet in ABP Extra Pensioen gestort kan worden, aan de ambtenaar ter beschikking gesteld.
3. Ten behoeve van de ambtenaar die voor de leeftijd van 53 jaar uittreedt uit een bezwarende functie wordt, met inachtneming van het tweede lid, het in het eerste lid genoemde bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden, waarbij de leeftijdsafhankelijke factor wordt toegepast die hoort bij de leeftijd op het moment van uittreden en het gemiddelde loon wordt berekend tot het moment van uittreden.
4. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
5. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot de bezoldiging.
6. De ambtenaar kan zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie van het verwachte te storten bedrag. Het college bepaalt, in overleg met de ambtenaar, het geschikte moment voor deze indicatie.

**Artikel 9b:22a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie**
1. De in artikel 9b:22 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.
2. De leeftijdafhankelijke factor bedraagt:

| leeftijd | factor | leeftijd | factor | leeftijd | factor |
|---|---|---|---|---|---|
| 18 | 0,277 | 33 | 0,432 | 48 | 0,673 |
| 19 | 0,286 | 34 | 0,445 | 49 | 0,693 |
| 20 | 0,294 | 35 | 0,458 | 50 | 0,714 |
| 21 | 0,303 | 36 | 0,472 | 51 | 0,735 |
| 22 | 0,312 | 37 | 0,486 | 52 | 0,757 |
| 23 | 0,321 | 38 | 0,501 | 53 | 0,780 |
| 24 | 0,331 | 39 | 0,516 | 54 | 0,804 |
| 25 | 0,341 | 40 | 0,531 | 55 | 0,828 |
| 26 | 0,351 | 41 | 0,547 | 56 | 0,852 |
| 27 | 0,362 | 42 | 0,564 | 57 | 0,878 |
| 28 | 0,373 | 43 | 0,580 | 58 | 0,904 |
| 29 | 0,384 | 44 | 0,598 | 59 | 0,931 |
| 30 | 0,395 | 45 | 0,616 | 60 | 0,959 |
| 31 | 0,407 | 46 | 0,634 | 61 | 0,988 |
| 32 | 0,419 | 47 | 0,653 | 62 | 1,018 |

3. Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewijzigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdafhankelijke factoren vast.

**Artikel 9b:22b Inkoop OP bij regionalisering**
In afwijking van artikel 9b:22, derde lid, wordt voor de ambtenaar
- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,

- een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden.

**Paragraaf 3 De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen**

### Artikel 9b:23 Werkingssfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

### Artikel 9b:24 Doorwerken zolang dat medisch verantwoord is en tenzij tweede loopbaan gestart wordt

1. Zolang dit medisch verantwoord is, blijft de ambtenaar, onder toepassing van artikel 9b:26, in de bezwarende functie werkzaam tot het moment, bedoeld in artikel 9b:28.
2. Het eerste lid is niet van toepassing wanneer het college en de ambtenaar in het kader van het loopbaanplan hierover andere afspraken maken.

### Artikel 9b:25 Tweede loopbaan voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. Op de ambtenaar is tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt hoofdstuk 9a van toepassing, met inachtneming van de volgende leden.
2. De datum, bedoeld in het eerste lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
3. Voor brandweerpersoneel geldt dat in het kader van de tweede loopbaan eerst gezocht wordt naar een functie binnen de organisatie van de gemeente.
4. De ambtenaar met geen of onvoldoende diploma's kan via een procedure voor erkenning verworven competenties zijn competenties laten erkennen.
5. Indien dit behulpzaam is bij het vormgeven van de tweede loopbaan heeft de ambtenaar recht op vergoeding van de kosten, voor zover redelijk, van een extern loopbaanadvies.
6. De ambtenaar die in het kader van de tweede loopbaan een andere functie aanvaardt binnen de organisatie van de gemeente, ontvangt, in afwijking van artikel 9a:11, eerste tot en met zevende lid, een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de oude bezoldiging en de nieuwe bezoldiging.
7. Het college en de ambtenaar maken in het kader van het loopbaanplan afspraken over een financiële regeling wanneer de ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan buiten de organisatie van de gemeente een functie aanvaardt met een lager totaalinkomen.

### Artikel 9b:26 Recht voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. De ambtenaar gaat met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken tegen doorbetaling van 90% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging. Indien dit voor het behouden van vakbekwaamheidseisen noodzakelijk is en de werkgever dit kan aantonen, geldt voor ambulancepersoneel als alternatief 60% van een volledige betrekking werken tegen doorbetaling van 95% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.
2. Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:35, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid, zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
3. De ambtenaar moet medisch geschikt zijn om op de wijze, bedoeld in het eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken.
4. De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in het eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt ziek gemeld. Op hem is artikel 9b:43, eerste lid, van toepassing.
5. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met inachtneming van het tweede lid, het in het eerste lid bedoelde moment later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.

6. De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet, met inachtneming van het tweede lid, het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

**Artikel 9b:27 Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:26**
(vervallen)

**Artikel 9b:27a Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:26**
Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

**Artikel 9b:28 Gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie**
1. De ambtenaar die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren heeft, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij een bepaalde leeftijd bereikt, volledig buitengewoon verlof verleend, tegen doorbetaling van een bepaald percentage van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging. De leeftijd en het percentage zijn afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006. De leeftijd waaraan de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof is gekoppeld, en het percentage dat vanaf dat moment wordt betaald zijn bij een aantal dienstjaren op 1 januari 2006 van:
   a. 5 tot 10 jaar: 58 jaar en 75%
   b. 10 tot 15 jaar: 57 jaar en 78%
   c. 15 tot 20 jaar: 56 jaar en 80%

2. Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:35, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid, zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
3. De datum, bedoeld in het eerste lid wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.

**Artikel 9b:29 Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:28**
Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:28, bouwt de ambtenaar pensioen op over de volledige bezoldiging.

**Artikel 9b:30 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:28**
De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:28 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 75%, 78% of 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

**Artikel 9b:31 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:26 en 9b:28**
Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:26 en artikel 9b:28, vindt opbouw van vakantie-uren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.

**Artikel 9b:32**
(vervallen)

**Artikel 9b:33**
(vervallen)

**Artikel 9b:34 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:26 en artikel 9b:28**
1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:26 en artikel 9b:28 inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:26 van toepassing is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:26 van toepassing is geworden.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.

4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:26.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

### Artikel 9b:35 Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt onbezoldigd volledig verlof verleend.
2. In afwijking van het eerste lid, gaat het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
3. Het onbezoldigd volledig verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.
4. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, voor wie het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
5. De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

### Artikel 9b:36 Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

1. Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, eerste lid, langer is dan drie jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.
2. Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, tweede lid, langer is dan twee jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

### Artikel 9b:37 Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof

(vervallen)

### Artikel 9b:38 Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Gedurende de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

### Artikel 9b:39

(vervallen)

### Artikel 9b:40

(vervallen)

### Artikel 9b:41 Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof

Ziekte tijdens de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, leidt niet tot stopzetting van het onbezoldigd volledig verlof.

### Artikel 9b:42 Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof

De periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.

### Artikel 9b:43 Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt beter gemeld op de datum, bedoeld in artikel 9b:28.
2. Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
3. De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid.
4. De datum, bedoeld in het derde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
5. Op de ambtenaar, genoemd in het derde lid, blijven vanaf de datum van herstel artikel 9b:26 tot en met artikel 9b:42 van toepassing.

### Artikel 9b:44 Levensloop voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Op de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt, waaraan het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld, is de levensloopregeling van hoofdstuk 9e van toepassing.

### Artikel 9b:45 Inkoop OP voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

1. Ten behoeve van de ambtenaar wordt, onder de voorwaarde dat hij daarvoor fiscale ruimte beschikbaar heeft en 20 bezwarende dienstjaren heeft op het moment van storting, op de leeftijd van 53 jaar een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van 57% van het geïndexeerde loon maal de leeftijdsafhankelijke factor, die behoort bij de leeftijd van 53 jaar. Hierbij is het geïndexeerde loon het gemiddelde pensioengevend inkomen zoals dat bij ABP bekend is over de dienstjaren tot 53 jaar maal de indexatie per betreffend dienstjaar zoals door ABP is vastgesteld. Indien het loon uit enig dienstjaar bij ABP niet bekend is, toont de ambtenaar wat het loon is geweest.
2. Voor de ambtenaar, die op de leeftijd van 53 jaar nog geen 20 dienstjaren heeft, wordt het percentage van 57% genoemd in het eerste lid gedeeld door 20 en vermenigvuldigd met het aantal dienstjaren dat de ambtenaar heeft op de leeftijd van 53 jaar.
3. Wanneer de ambtenaar na de leeftijd van 53 jaar doorwerkt in de bezwarende functie, wordt voor hem in ieder jaar tot de leeftijd van 59 jaar of tot een moment hiervoor, wanneer eerder 20 dienstjaren bereikt zijn, een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van het inkomen in dat jaar x de deeltijdfactor in dat jaar x 2,85% maal de leeftijdsafhankelijke factor, die hoort bij de leeftijd op het moment van het recht op uitbetaling. De leeftijd van 59 jaar is 60 jaar, wanneer het een functie betreft waaraan, op 31 december 2005, een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden.
4. Wanneer er onvoldoende fiscale ruimte is, wordt hetgeen niet in ABP Extra Pensioen gestort kan worden, aan de ambtenaar overgemaakt.
5. Ten behoeve van de ambtenaar die voor de leeftijd van 53 jaar uittreedt uit een bezwarende functie wordt, met inachtneming van het vierde lid, het in het eerste lid genoemde of, indien van toepassing, het in het tweede lid genoemde bedrag in ABP Extra Pensioen, gestort op het moment van uittreden, waarbij de leeftijdsafhankelijke factor wordt toegepast die hoort bij de leeftijd op het moment van uittreden en het gemiddelde loon wordt berekend tot het moment van uittreden.
6. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
7. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot de bezoldiging.
8. Bij opschuiven van het moment waarop mensen minder gaan werken, als bedoeld in artikel 9b:26, vijfde lid, wordt het aantal dienstjaren niet verhoogd met het aantal jaren na 59 jaar.
9. Bij opschuiven van het moment van onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vierde lid, wordt het aantal dienstjaren niet verhoogd met het aantal jaar na 59 jaar. De leeftijd van 59 jaar is 60 jaar, wanneer het een functie betreft waaraan, op 31 december 2005, een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden.
10. De ambtenaar kan zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie van het verwachte te storten bedrag. Het college bepaalt, in overleg met de ambtenaar, het geschikte moment voor deze indicatie.

### Artikel 9b:45a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

1. De in het artikel 9b:45 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.
2. De leeftijdsafhankelijke factor bedraagt:

| leeftijd | factor | leeftijd | factor | leeftijd | factor |
|---|---|---|---|---|---|
| 18 | 0,277 | 33 | 0,432 | 48 | 0,673 |
| 19 | 0,286 | 34 | 0,445 | 49 | 0,693 |
| 20 | 0,294 | 35 | 0,458 | 50 | 0,714 |
| 21 | 0,303 | 36 | 0,472 | 51 | 0,735 |
| 22 | 0,312 | 37 | 0,486 | 52 | 0,757 |
| 23 | 0,321 | 38 | 0,501 | 53 | 0,780 |
| 24 | 0,331 | 39 | 0,516 | 54 | 0,804 |
| 25 | 0,341 | 40 | 0,531 | 55 | 0,828 |
| 26 | 0,351 | 41 | 0,547 | 56 | 0,852 |
| 27 | 0,362 | 42 | 0,564 | 57 | 0,878 |
| 28 | 0,373 | 43 | 0,580 | 58 | 0,904 |
| 29 | 0,384 | 44 | 0,598 | 59 | 0,931 |
| 30 | 0,395 | 45 | 0,616 | 60 | 0,959 |
| 31 | 0,407 | 46 | 0,634 | 61 | 0,988 |
| 32 | 0,419 | 47 | 0,653 | 62 | 1,018 |

3. Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewijzigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdsafhankelijke factoren vast.

### Artikel 9b:45b Inkoop OP bij regionalisering

In afwijking van artikel 9b:45, vijfde lid, wordt voor de ambtenaar

- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,

geen bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden.

Paragraaf 4
(vervallen)

**Paragraaf 5 De ambtenaar in een niet bezwarende functie**

### Artikel 9b:50 Werkingssfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar in een niet bezwarende functie.

### Artikel 9b:51 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006, in een niet bezwarende functie

1. De ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had, krijgt voor ieder jaar dat hij de niet bezwarende functie bekleed heeft, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005 , leeftijdsgrenzen zijn bepaald, een levensloopbijdrage van 2% van het voor ambtenaar geldende jaarsalaris over het jaar dat de functie werd bekleed.
2. De levensloopbijdrage wordt betaald over maximaal 20 jaar, die direct voorafgaan aan 1 januari 2006.
3. De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

### Artikel 9b:52

(vervallen)

### Artikel 9b:52a

(vervallen)

**Artikel 9b:53**
(vervallen)

**Paragraaf 6 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen**

**Artikel 9b:54 Werkingssfeer**
Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 – als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 in aanmerking kwam voor een WIA/WAO-uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

**Artikel 9b:55 Analoge toepassing**
De artikelen 9b:4 tot en met artikel 9b:10, artikel 9b:20, artikel 9b:22, artikel 9b:22a en artikel 9b:22b zijn van toepassing.

**Artikel 9b:56 Volledig buitengewoon verlof**
1. De ambtenaar die op grond van artikel 9b:4, eerste lid, gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet dan wel die heeft gekozen voor artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a of b, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend voor een periode van 3 jaar, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.
2. In afwijking van het eerste lid, gaat het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
3. Het volledig buitengewoon verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee de keuze van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:4, later is ingegaan.
4. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, wanneer het college op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
5. De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
6. Indien de ambtenaar uittreedt uit een bezwarende functie voor aanvang van het volledig buitengewoon verlof dan heeft de ambtenaar bij uittreden recht op volledig buitengewoon verlof als bedoeld in het eerste lid.
7. Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, dan is het zesde lid niet van toepassing en behoudt de ambtenaar de rechten op grond van het eerste tot en met vijfde lid.

**Artikel 9b:57 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:56**
Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:56 zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

**Artikel 9b:58 Premie IZA-verzekering tijdens periode van artikel 9b:56**
(vervallen)

**Artikel 9b:59 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:56**
De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:56 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

### Artikel 9b:60 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:56

1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:56, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:56 van kracht is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of nonactiviteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:56 van kracht is geworden.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:56.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

### Artikel 9b:61 Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof

Gedurende de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:56 vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

### Artikel 9b:62 Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof

Ziekte tijdens de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:55, leidt niet tot stopzetting van het volledig buitengewoon verlof.

### Artikel 9b:63 Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar

1. Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
2. De ambtenaar, genoemd in het eerste lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid.
3. De datum, bedoeld in het tweede lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
4. Op de ambtenaar, genoemd in het tweede lid, zijn vanaf de datum van herstel, voor zover de medische geschiktheid dat toelaat, artikel 9b:4 tot en met artikel 9b:10 alsmede artikel 9b:56 tot en met 9b:62 van toepassing.
5. De ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 55 jaar en die wegens ziekte ongeschikt wordt om zijn betrekking te vervullen, wordt niet ziek gemeld. Vanaf de datum dat de door deze ambtenaar gemaakte keuze op grond van artikel 9b:4, eerste lid, vanwege medische geschiktheid niet meer mogelijk is, verandert deze keuze in een keuze die op grond van zijn medische geschiktheid nog wel mogelijk is, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:56, eerste lid. Op hem blijft artikel 9b:56 van toepassing.
6. De datum, bedoeld in het vijfde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

### Artikel 9b:64 Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering

Voor de ambtenaar die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, blijft deze paragraaf van toepassing.

**Paragraaf 7 De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop – in december 2006 - in aanmerking kwam voor een WAO/WIA uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen**

### Artikel 9b:65 Werkingssfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop – in december 2006 - in aanmerking kwam voor een WAO/WIA uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

### Artikel 9b:66 Analoge toepassing

De artikelen 9b:24 tot en met artikel 9b:34, artikel 9b:45, artikel 9b:45a en artikel 9b:45b zijn van toepassing.

### Artikel 9b:67 Volledig buitengewoon verlof

1. De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend voor een periode van 3 jaar tegen doorbetaling van 70% van zijn bezoldiging.
2. Wanneer op het moment bedoeld in het eerste lid nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, dan wordt het buitengewoon volledig verlof als bedoeld in het eerste lid verleend naar rato van het aantal dienstjaren, dat op dat moment is bereikt.
3. In afwijking van het eerste lid, gaat het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
4. Het volledig buitengewoon verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.
5. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, voor wie het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
6. De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden jaar voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
7. Indien de ambtenaar uittreedt uit een bezwarende functie voor aanvang van het volledig buitengewoon verlof dan heeft de ambtenaar bij uittreden recht op buitengewoon verlof als bedoeld in het eerste lid naar rato van aantal dienstjaren op dat moment met een maximum van 20 dienstjaren.
8. Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, dan is het zevende lid niet van toepassing en behoudt de ambtenaar de rechten op grond van het eerste tot en met zesde lid.

### Artikel 9b:68 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:67

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:67 zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

### Artikel 9b:69 Premie IZA-verzekering tijdens de periode van artikel 9b:67

(vervallen)

### Artikel 9b:70 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:67

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:62 gedeeltelijk bezoldigd volledig verlof is verleend, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

### Artikel 9b:71 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:67

1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:67 inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:67 van kracht is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een

vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of nonactiviteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:67 van kracht is geworden.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:67.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

### Artikel 9b:72 Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof

Gedurende de periode van het gedeeltelijk bezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:67 vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

### Artikel 9b:73 Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof

Ziekte tijdens de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:67, leidt niet tot stopzetting van het gedeeltelijk bezoldigd volledig verlof.

### Artikel 9b:74 Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar

1. De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt beter gemeld op de datum, bedoeld in artikel 9b:28.
2. Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
3. De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid.
4. De datum, bedoeld in het derde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
5. Op de ambtenaar, genoemd in het derde lid, blijven vanaf de datum van herstel artikel 9b:26 tot en met artikel 9b:34 alsmede 9b:67 tot en met 9b:73 van toepassing.

### Artikel 9b:75 Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering

Voor de ambtenaar die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, blijft deze paragraaf van toepassing.

## HOOFDSTUK 9c Tijdelijke regeling ambtenaren geboren na 1949 die werkzaam zijn in een betrekking bij het gemeentelijk stadsvervoer, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald

(vervallen)

## HOOFDSTUK 9d Tijdelijke regeling ambtenaren, werkzaam bij de gemeentelijke beroeps-brandweer en een gemeentelijke ambulancedienst, geboren na 1949 of die geboren is voor 1950, maar die op 1 april 1997 geen deelnemer was bij het abp en die op 31 december 2005 en 1 januari 2006 werkzaam waren in een functie, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald (4)

*( 4 ) Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.*

### Artikel 9d:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar, werkzaam bij de gemeentelijke beroepsbrandweer of een gemeentelijke ambulancedienst, die geboren is na 1949 of die geboren is voor 1950, maar die op 1 april 1997 geen deelnemer was bij het ABP en die op 31 december 2005 en 1 januari 2006 werkzaam was in een functie, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005 , leeftijdsgrenzen zijn bepaald.

### Artikel 9d:2

1. De ambtenaar, bedoeld in artikel 9d:1, die op grond van de op 31 december 2005 voor hem geldende regelgeving, op 1 januari 2006 of daarna FLO-ontslag zou zijn verleend, wordt buitengewoon verlof verleend met behoud van de volledige bezoldiging.
2. Het buitengewoon verlof gaat in op de datum waarop de ambtenaar FLO-ontslag zou zijn verleend.
3. Deze regeling is bedoeld als overgangsmaatregel en geldt tijdelijk totdat het FLO-overgangsrecht is vastgesteld.

### Artikel 9d:3

Ambtenaren, aan wie op of na 1 januari 2006 op grond van artikel 9d:2 buitengewoon verlof verleend is met behoud van zijn volledige bezoldiging, worden met ingang van 1 juli 2006 onder de werking van hoofdstuk 9b gebracht.

### Artikel 9d:4

Met ingang van 1 juli 2006 kunnen ambtenaren geen recht meer doen gelden op de aanspraken op grond van dit hoofdstuk.

## HOOFDSTUK 9e De gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

### Artikel 9e:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar op wie paragraaf 2 of 3 van hoofdstuk 9b of op wie artikel 9b:49 van toepassing is.

### Artikel 9e:2 Begripsomschrijvingen

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
   a. **gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht**: een regeling als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;
   b. **instelling**: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;
   c. **levenslooprekening**: een bij de instelling door de ambtenaar geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
   d. **levensloopverzekering**: een bij de instelling door de ambtenaar afgesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
   e. **levenslooptegoed**: het tegoed op een levenslooprekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal;
   f. **netto spaarverzekering**: de bij Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance afgesloten verzekering met als productnaam “Aanvullingsplan Netto, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;

g. **netto spaarverzekeringstegoed**: het tegoed op de netto spaarverzekering;
h. **Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance**: het product van Loyalis, speciaal ontwikkeld voor het FLO-overgangsrecht, dat bestaat uit een levensloopverzekering en een netto spaarverzekering.

2. Het LOGA-pad houdt in dat de ambtenaar:
   a. moet deelnemen aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance en,
   b. de volledige levensloopbijdrage beschikbaar moet stellen om in te leggen in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance op het moment dat de werkgever deze levensloopbijdrage verstrekt en,
   c. niet tussentijds (vóór het bereiken van de 59- of 60-jarige leeftijd) tegoed opneemt uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

### Artikel 9e:3 Doel

De bepalingen van dit hoofdstuk hebben ten doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van de financiering van een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof door de ambtenaar. De gespaarde voorziening blijft qua omvang binnen de grenzen van artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964.

### Artikel 9e:4 Verzoek tot deelname levensloopregeling

1. De ambtenaar die wil deelnemen aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht meldt dit bij het college.
2. Het college verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de eisen zoals genoemd in artikel 9e:5.
3. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

### Artikel 9e:5 Voorwaarden deelname levensloopregeling

1. De ambtenaar informeert het college schriftelijk over de instelling waarbij de levenslooprekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.
2. De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college of hij een levenslooptegoed heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegoed.
3. De ambtenaar stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan het college informatie verstrekt over de omvang van het levenslooptegoed van de ambtenaar tenzij dit levenslooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat.
4. De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college dat hij gedurende zijn deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht niet deelneemt aan een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 Wet op de loonbelasting 1964.

### Artikel 9e:6 Inleg

1. De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht het gewenste bedrag van de inleg per jaar.
2. De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door het college aangewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.
3. De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 9e:7 genoemde bronnen.

### Artikel 9e:7 Bronnen

De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:

a. het salaris
b. de vakantietoelage;
c. de eindejaarsuitkering;
d. de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 9e:8 en 9e:9;
e. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 4a:1;
f. het opgebouwde verloftegoed bedoeld in artikel 4:3 lid 3.

### Artikel 9e:8 Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006

1. De ambtenaar op wie paragraaf 2 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van de gemeente.
2. De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar zodanig, dat de ambtenaar bij het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, een tegoed heeft overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
   De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.
3. De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 60 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, een tegoed heeft overeenkomend met 140% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
   De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.
4. Voorwaarde voor de in het tweede en derde lid genoemde garantie van 210% respectievelijk 140% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.
5. De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
6. De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.
7. De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

### Artikel 9e:9 Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

1. De ambtenaar op wie paragraaf 3 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van de gemeente.
2. De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum, bedoeld in artikel 9b:35, eerste lid, en uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren of meer op dat moment, een tegoed heeft overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
   De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.
3. De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 60 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, tweede lid, en uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren of meer, een tegoed heeft overeenkomend met 140% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
   De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.
4. In het tweede lid wordt onder dienstjaren verstaan het aantal jaren bedoeld in artikel 9b:2, onderdeel c of d, tot de leeftijd van 59 jaar.
5. In het derde lid wordt onder dienstjaren verstaan het aantal jaren bedoeld in artikel 9b:2, onderdeel c of d, tot de leeftijd van 60 jaar.
6. Voorwaarde voor de in het tweede en derde lid genoemde garantie van 210% respectievelijk 140% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.
7. Wanneer op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, voorziet de levensloopbijdrage in een tegoed naar rato van het aantal dienstjaren, dat op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd is bereikt.
8. De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
9. De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.
10. De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

### Artikel 9e:10 Beëindiging deelname gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

1. Het college beëindigt de deelname aan de levensloopregeling uiterlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. Het college stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden.
2. Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt daarnaast:
   a. bij overlijden van de ambtenaar;
      a. bij beëindiging van zijn bezwarende functie;
      b. op de dag voorafgaand aan die waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

### Artikel 9e:11 Afkoop levensloopbijdrage

1. De ambtenaar, bedoeld in artikel 9e:8, tweede lid, en 9e:9, tweede lid, wiens deelname aan de levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt op grond van artikel 9e:10, tweede lid, onder b, voordat hij het moment van ingang van onbezoldigd volledig verlof bereikt, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, of 9b:35, eerste lid, heeft recht op een afkoopbedrag.
2. De ambtenaar, bedoeld in artikel 9e:8, derde lid, en 9e:9, derde lid, wiens deelname aan de levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt op grond van artikel 9e:10, tweede lid, onder b, voordat hij het moment van ingang van onbezoldigd volledig verlof bereikt, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, of 9b:35, tweede lid, heeft recht op een afkoopbedrag.
3. De hoogte van het afkoopbedrag is voor de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, zodanig, dat hij, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, op de leeftijd van 59 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 210% van de bezoldiging op het moment van ontslag. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
4. De hoogte van het afkoopbedrag is voor de ambtenaar, bedoeld in het tweede lid, zodanig, dat hij, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, op de leeftijd van 60 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 140% van de bezoldiging op het moment van ontslag. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
5. Wanneer op het moment van ontslag nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, voorziet het afkoopbedrag, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, in een tegoed op 59- of 60-jarige leeftijd naar rato van het aantal dienstjaren op het moment van ontslag.
6. De hoogte van het afkoopbedrag wordt door Loyalis bepaald, waarbij:
   a. het afkoopbedrag wordt gebaseerd op de bezoldiging op de dag voorafgaand aan het moment van ontslag;
   b. er een verwacht netto rendement van 4% voor de contante waardeberekening wordt gehanteerd;
   c. het afkoopbedrag wordt gebaseerd op dienstjaren, afgerond op hele maanden naar beneden, bij de oud-werkgever.
7. Het afkoopbedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
8. Het afkoopbedrag behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.
9. Het afkoopbedrag behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

### Artikel 9e:11a Levensloopbijdrage bij regionalisering

In afwijking van artikel 9e:11, eerste en tweede lid, heeft de ambtenaar

- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,

geen recht op een afkoopbedrag tenzij het college beslist tot afkoop.

### Artikel 9e:12 Afkoop bij voortzetting overgangsrecht

Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, is de voorwaarde voor de garanties bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 dat de ambtenaar het afkoopbedrag, als bedoeld in artikel 9e:11 beschikbaar stelt voor inleg in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

### Artikel 9e:13 Opname levenslooptegoed

1. Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt:

a. ten behoeve van de uitbetaling van een uitkering tijdens een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg, hoofdstuk 6 of de periode van onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11 en 9b:35;
b. ten behoeve van het omzetten van het levenslooptegoed in een aanspraak ingevolge artikel 16.6. van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

2. Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken meldt de ambtenaar tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum het college dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.
3. Het levenslooptegoed mag geheel of gedeeltelijk worden afgekocht in geval van beëindiging van het dienstverband.
4. Met inachtneming van het derde lid, wordt het levenslooptegoed niet afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid gesteld anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding ten behoeve van de belastingdienst bij buitenlandse aanbieders.

## HOOFDSTUK 10 Wachtgeld (5)

*( 5 ) Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.*

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later.

### Artikel 10:1 Betrokkene

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'betrokkene':
   a. de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 van deze regeling ontslag is verleend uit een betrekking:
      1. waarin hij vast was aangesteld;
      2. waarin hij tijdelijk was aangesteld, mits die aanstelling ten minste vijf jaren heeft geduurd en niet is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;

   b. de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:6 of artikel 8:8 van deze regeling ontslag is verleend, tenzij toepassing is gegeven aan het bepaalde in artikel 8:6, tweede lid, respectievelijk artikel 8:8, tweede lid.

2. Onder betrokkene wordt mede verstaan de gewezen ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, die zelf ontslag heeft gevraagd nadat het voornemen, hem op grond van artikel 8:4 of 8:5 van deze regeling ontslag te verlenen, hem schriftelijk is medegedeeld.

### Artikel 10:2 Lichamen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'lichamen': Rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens.

### Artikel 10:3 Diensttijd

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'diensttijd': de aan het in artikel 10:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaarschap in de zin van de WPA is verbonden, alsmede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
2. Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 10:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:

a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar daarvan wegens verleend ontslag, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmede gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
d. tijd, bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop het wachtgeld ingaat.

4. Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking is genomen met een overheidspensioen anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van het wachtgeld met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.

### Artikel 10:4 Dienstbetrekking

1. Deze regeling verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.
2. Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

### Artikel 10:5 Bezoldiging

1. In deze regeling wordt verstaan onder 'bezoldiging':
   de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, van deze regeling, zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering bedoeld in artikel 3:6.
2. Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.
3. Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als de betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.
4. Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

### Artikel 10:6 Rechtop wachtgeld

1. De betrokkene, bedoeld in artikel 10:1, eerste lid, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, tenzij de betrokkene :
   a. ter zake van dat ontslag recht heeft op een pensioen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
   b. op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
   c. terzake van dat ontslag recht heeft op een suppletie als bedoeld in hoofdstuk 11a van deze regeling.

2. De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80%. De hoogte van dit wachtgeld wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van het wachtgeld wordt voor de toepassing van:
   a. artikel 10:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen;
   b. artikel 10:8 als ingangsdatum uitgegaan van de datum van ontslag.

3. De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, heeft na afloop van de suppletie, bedoeld in artikel 11a:5, onderdeel a, recht op wachtgeld indien hij bij het buiten toepassing laten van het eerste lid, onderdeel c, op grond van het ontslag uit de betrekking waarvoor hij arbeidsongeschikt is verklaard recht zou hebben op wachtgeld waarbij de duur zou worden vastgesteld ingevolge artikel 10:8 van dit besluit. Het wachtgeld gaat in op de eerste dag volgende op die waarop de suppletie op grond van artikel 11a:5, onderdeel a, is geëindigd. Het eindigt op het tijdstip waarop het wachtgeld dat, te rekenen vanaf de dag waarop het ontslag is ingegaan, zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:8, bij het buiten toepassing laten van het eerste lid,onderdeel c, zou zijn geëindigd. Op de hoogte van dit wachtgeld is artikel 10:10 van toepassing in die zin dat gerekend wordt vanaf het tijdstip waarop het ontslag is ingegaan.

**Artikel 10:7 Duur van het wachtgeld**

1. De duur van het wachtgeld is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.
2. Indien de betrokkene:
   a. in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of
   b. onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ;

. wordt de duur van het wachtgeld verlengd met:

3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar en
4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.

3. Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:
   a. perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoont als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en
   b. de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.

4. Perioden, waarin een betrokkene:
   a. recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
   b. ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het Rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
   c. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
   d. na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
   e. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d;

. worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.

5. Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:

a. beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid volledig, en
b. vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.

6. Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:
   a. de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid, of
   b. de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakantie.

7. Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen. Ingeval geen verzorgende persoon wordt aangewezen is het college bevoegd een van hen die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.
8. Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:
   a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
   b. een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.

9. De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

### Artikel 10:8 Duur van het wachtgeld

1. In afwijking van artikel 10:7 wordt, indien dit leidt tot een langere wachtgeldduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid is begrepen, de duur van het wachtgeld vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.
2. De duur van het wachtgeld wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
   a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
   b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%;
   c. die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is, met een duur gelijk aan 78% van de diensttijd.

3. Ten aanzien van de betrokkene die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde diensttijd in het genot was van wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens het eerste en tweede lid van dit artikel, of van een uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikel 11:8, tweede lid van deze regeling, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld op basis van het tweede lid mede in aanmerking genomen de diensttijd, welke bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering in aanmerking is genomen. Op de aldus berekende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering, met uitzondering van de verlenging, bedoeld in het volgende lid, in mindering gebracht.
4. In aanvulling op de duur van het wachtgeld van de betrokkene die ten tijde van het ontslag een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft volbracht, wordt indien de som van zijn leeftijd en diensttijd ten tijde van het ontslag 60 jaren of meer bedraagt, na afloop van de termijn waarover wachtgeld is toegekend, een bijzondere verlenging verleend. Deze bijzondere verlenging duurt tot de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
5. De verlenging als bedoeld in het vierde lid vindt niet plaats in het geval, dat ter zake van een eerder toegekend wachtgeld de vorenbedoelde verlenging reeds heeft plaatsgehad, tenzij de betrokkene nadien wederom een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft vervuld. In dat geval blijft de tijd die in aanmerking is genomen bij de bijzondere verlenging, buiten aanmerking.

### Artikel 10:9 Vervolgwachtgeld

1. De betrokkene, die het einde van de wachtgeldduur, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op dat wachtgeld recht op een vervolgwachtgeld.
2. De betrokkene die:
   a. het einde van de wachtgeldduur bedoeld in artikel 10:7, eerste lid, heeft bereikt en

b. voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de wachtgeldduur, heeft recht op een vervolgwachtgeld.

3. Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van het vervolgwachtgeld een jaar.
4. De duur van het vervolgwachtgeld voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.
5. De betrokkene aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolgwachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
6. De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en een half jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolgwachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
7. Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van het wachtgeld van overeenkomstige toepassing op het vervolgwachtgeld.

### Artikel 10:10 Bedrag van het wachtgeld

1. Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de eerste drie maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de daaropvolgende negen maanden 77% van die bezoldiging en vervolgens 67% van die bezoldiging. Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in de vorige volzin, met 3 procentpunten verhoogd. Het bedrag van het wachtgeld daalt echter niet beneden het bedrag van het pensioen waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij uit de betrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, op de dag van dat ontslag zou zijn gepensioneerd naar de diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, en de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 6.2 van het pensioenreglement, in de betrekking waaruit het wachtgeld is toegekend.
2. In afwijking van het vorige lid is het bedrag van het wachtgeld tijdens de verlenging bedoeld in artikel 10:8, vierde lid, gelijk aan het bedrag van het pensioen, bedoeld in het vorige lid, met dien verstande dat gedurende het eerste jaar van die verlenging het wachtgeld ten minste bedraagt 40% van de bezoldiging.

### Artikel 10:11 Bedrag van het vervolgwachtgeld

1. Het bedrag van het vervolgwachtgeld is gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder het minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide vermeerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.

### Artikel 10:12 Verplichtingen

1. Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt, is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.
2. Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat, dan wel het recht op wachtgeld ontstaat.
3. De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.

4. Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen die de leeftijd van 55 jaar nog niet hebben bereikt.
5. De betrokkene, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.
6. De in het eerste tot en met vijfde lid bedoelde verplichtingen vinden overeenkomstige toepassing voor de ambtenaar zodra hem ontslag op grond van artikel 8:4 van deze regeling is verleend, dan wel het voornemen tot zodanig ontslag hem schriftelijk is medegedeeld.
7. Door het aanvaarden van het wachtgeld wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen, dat zij die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.

**Artikel 10:13 Verplichtingen bij ziekte**

1. Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.
2. Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste lid.
3. Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.
4. Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

**Artikel 10:14 Verhuiskosten**

Aan hem die op wachtgeld is of zal worden gesteld kan, indien hij elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.

**Artikel 10:15 Vermindering**

1. Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en wachtgeld samen de bezoldiging te boven gaan. Voor de bepaling van het bedrag waarmee het wachtgeld vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van het wachtgeld ingevolge het bepaalde in artikel 10:19, eerste lid, niet in aanmerking genomen.
2. Ten aanzien van de betrokkene aan wie een wachtgeld is toegekend en die wegens ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op wachtgeld doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten - ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaatsvond - uit de betrekking die door betrokkene als wachtgelder werd vervuld, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben. In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat het oorspronkelijk toegekende wachtgeld wordt verminderd met het bedrag waarmee de WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met invaliditeitspensioen, al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van het oorspronkelijk toegekende wachtgeld de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.
3. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem wachtgeld is toegekend.

4. Wanneer de betrokkene op of na de dag, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf, ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing. De hier bedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen of indien de betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, wordt niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

**Artikel 10:16 Opgave van inkomsten**

1. De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijke mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij, voor zover mogelijk, opgave van de inkomsten die hij uit die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle evengenoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende wachtgeldtermijn op.
2. Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven, doet hij vóór het verschijnen van elke wachtgeldtermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn.
3. Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.
4. Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 10:15, derde en vierde lid.

**Artikel 10:17 Verlenging**

Indien de betrokkene binnen drie maanden na het ontslag waaraan hij het recht op wachtgeld ontleent bij de gemeente te wier laste het wachtgeld komt een naar de aard van de werkzaamheden overeenkomstige betrekking gaat vervullen als die waaruit hem het ontslag is verleend, wordt de duur van die betrekking aan de op grond van de artikelen 10:7 en 10:8 vastgestelde duur van het wachtgeld toegevoegd.

**Artikel 10:18 Opschorting**

1. Indien de betrokkene na zijn ontslag, uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging heeft of krijgt in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.
2. Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.

**Artikel 10:19 Samenloop**

1. Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van het wachtgeld, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van

| | |
|---|---|
| 65% tot 80% : | 80%; |
| 55% tot 65% : | 60%; |
| 45% tot 55% : | 50%; |
| 35% tot 45% : | 40%; |
| 25% tot 35% : | 30%; |
| 15% tot 25% : | 20%; |
| minder dan 15% : | 0%. |

. De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en het verminderde wachtgeld bedraagt voorts niet meer dan het

onverminderde wachtgeld dat wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op het wachtgeld in mindering gebracht.
2. Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.
3. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
4. Indien de betrokkene aanspraken heeft of verkrijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de ziektewet, wordt gedurende de termijn waarover die aanspraken bestaan, het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedoelde uitkeringen te boven gaat.

### Artikel 10:20 Betaling

1. Het bedrag van het wachtgeld, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van wachtgeld werd genoten.
2. Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van het wachtgeld over langere termijnen geschieden.

### Artikel 10:21 Afkoop

In bijzondere gevallen kan het college op verzoek van de betrokkene een regeling met hem treffen krachtens welke het wachtgeld geheel of ten dele wordt vervangen door een afkoopsom.

### Artikel 10:22 Verval van wachtgeld

1. Het wachtgeld kan geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:
   a. indien de betrokkene de opgave bedoeld in artikel 10:16, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;
   b. indien de betrokkene enig op grond van artikel 10:12, tweede, derde of vijfde lid gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt;
   c. indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duurzaam te verblijven;
   d. indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 10:13, eerste en tweede lid zijn gesteld;
   e. indien de betrokkene zich zodanig gedraagt dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
   f. indien achteraf blijkt, dat vóór het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan, die zo deze eerder bekend waren aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 ontslag te verlenen.
2. Indien de betrokkene de verplichting, bedoeld in artikel 10:12, eerste lid, niet nakomt, vervalt het wachtgeld voor het gedeelte waarmede het, tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.
3. Het bepaalde in het eerste en tweede lid is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 10:12, zesde lid, aan wie in dat geval een op soortgelijke wijze berekend lager wachtgeld wordt toegekend.
4. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgeslotenen of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.

### Artikel 10:23 Verval van wachtgeld

1. Het recht op wachtgeld vervalt:
   a. met ingang van de dag waarop betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
   b. op de dag na het overlijden van de betrokkene;
   c. op de dag dat betrokkene de in artikel 10:12, tweede en derde lid, bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat haar op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling bepaalde tijdstippen te doen verlengen;

d. op de dag dat betrokkene als ingeschrevene bij het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van die organisatie dan wel die instantie, die kan leiden tot het verkrijgen van werk, dat voor hem passend kan worden geacht dan wel weigert dergelijk werk te aanvaarden.

2. Het recht op wachtgeld vervalt met ingang van de dag waarop betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 10:6, tweede lid is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van dit wachtgeld de duur, voor zover deze wordt berekend aan de hand van artikel 10:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.

**Artikel 10:24 Overlijdensuitkering**

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd, gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 10:5, over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerde partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.
2. Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een uitkering wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde betrekking, ten gevolge waarvan op het wachtgeld een vermindering werd toegepast, bedoeld in artikel 10:15, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan het verminderde wachtgeld over een tijdvak van drie maanden. Is de som van beide uitkeringen lager dan de uitkering, berekend naar het onverminderde wachtgeld zou zijn geweest, dan wordt de uitkering, berekend naar het verminderde wachtgeld, tot laatstbedoeld bedrag aangevuld.
3. Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.
4. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

**Artikel 10:25 Overgangsbepalingen**

1. Op de wachtgelden toegekend krachtens de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur nooit lager zal zijn dan op grond van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.
2. Ten aanzien van de wachtgelden, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de wachtgeldregeling, zoals deze luidt met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van het toegekende wachtgeld langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.
3. Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid van de wachtgeldregeling wordt onder het eerder toegekende wachtgeld tevens begrepen het wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 5 van de wachtgeldregeling zoals die luidden tot 1 augustus 1991.
4. Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid, van de wachtgeldregeling wordt onder de eerder toegekende uitkering tevens begrepen de uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 6 van de uitkeringsregeling zoals die luidden tot 1 augustus 1991.

**Artikel 10:26 Overgangsbepalingen**

1. Degene die voor 1 januari 1987 in het genot was van wachtgeld als bedoeld in de toen geldende wachtgeldregeling, waarvan de duur, nadat toepassing is gegeven aan artikel 10:25, tweede lid, verstrijkt in de periode van 1 augustus 1991 tot en met 31 december 1995, heeft recht op een overgangsuitkering.
2. De duur van de overgangsuitkering is twaalf maanden, met dien verstande dat de uitkering uiterlijk 1 januari 1996 eindigt. De overgangsuitkering gaat in direct na het verstrijken van het wachtgeld als bedoeld in het eerste lid en wordt in maandelijkse termijnen betaald.

3. De hoogte van de overgangsuitkering is over een maand gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
5. De overige artikelen van dit hoofdstuk zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

### Artikel 10:27 Overgangsbepalingen

1. Degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van de bepalingen van de wachtgeldverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van dit wachtgeld de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde verordening.
2. Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van dit hoofdstuk.

### Artikel 10:28 Gevolgen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Op degene die gedurende de periode van wachtgeld recht heeft op een uitkering ingevolge de WIA, zijn de artikelen 10:13, 10:15, 10:19 en 10:23 van overeenkomstige toepassing.

### Artikel 10:29 Slotbepaling

1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later.
2. Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWO moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals die luidde op 31 december 2000.

## HOOFDSTUK 10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (6)

*( 6 ) Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.*

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen.

#### Paragraaf 1 Algemene bepalingen

### Artikel 10a:1 Begripsbepalingen

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
   a. **werkloosheid**: werkloosheid in de zin van artikel 16 van de Werkloosheidswet;
   b. **betrokkene:** de ambtenaar die werkloos geworden is;
   c. **dagloon**: het dagloon in de zin van de Werkloosheidswet, zonder de maximering van het dagloon, als bedoeld in artikel 22 Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen jo. artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen;
   d. **bovenwettelijke uitkering**: de aanspraken die de ambtenaar kan ontlenen aan dit hoofdstuk, te weten de aanvullende uitkering als omschreven in paragraaf 2 van dit hoofdstuk en de aansluitende uitkering als omschreven in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met uitzondering van de gemeentelijke werkloosheidsuitkering als bedoeld in artikel 10a:9, lid 3.
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

#### Paragraaf 2 Aanvullende uitkering

### Artikel 10a:2 Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie

1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de betrokkene die:

a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6, 8:7, onderdeel a of c, 8:8, 8:12.

2. Het recht op een aanvullende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de CAR.
3. Betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aanvullende uitkering op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij daardoor recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
4. Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het derde lid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aanvullende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

**Artikel 10a:3 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag**
De berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering is het dagloon op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene recht op aanvullende uitkering wordt toegekend, voorzover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op aanvullende uitkering wordt ontleend.

**Artikel 10a:4 Hoogte van de uitkering: indexering**
1. De berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wordt per 1 januari en 1 juli van een jaar geïndexeerd op een volgens LOGA-partijen vastgestelde wijze.
2. Het LOGA maakt bekend met welk percentage de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wijzigt.

**Artikel 10a:5 Hoogte van de uitkering: bedrag**
1. De uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering bedragen tezamen een percentage van de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering.
2. Het in het eerste lid genoemde percentage bedraagt:
   a. gedurende de eerste vijftien maanden 80% en
   b. vervolgens 70%.

3. Een eventuele verlenging van de uitkering krachtens artikel 43 van de Werkloosheidswet schort de termijn gedurende welke 80% van de berekeningsgrondslag wordt uitgekeerd niet op.
4. Ter bepaling van de hoogte van de aanvullende uitkering, als bedoeld in artikel 10a:2, derde lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag

**Artikel 10a:5a Overgangsbepaling: Verlengde uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden**
1. De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid jonger is dan 57,5, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende twee jaar recht op een verlengde uitkering.
2. De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid 57,5 jaar of ouder is, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende 3,5 jaar recht op een verlengde uitkering.
3. De hoogte van de verlengde uitkering, genoemd in het eerste en tweede lid, is 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.
4. Op de verlengde uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.
5. Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de verlengde uitkering in mindering gebracht.

**Artikel 10a:5b Overgangsbepaling: Aanvullende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is**
De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luidden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

**Artikel 10a:6 Beëindiging van het recht op uitkering**
De bepalingen betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

**Artikel 10a:7 Herleving van het recht op uitkering**
De bepalingen betreffende de herleving van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

**Artikel 10a:8 Verlenging van het recht op uitkering**
De bepalingen betreffende de verlenging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

**Artikel 10a:9 Verplichtingen en sancties**
1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering, met inachtneming van het in lid 2 gestelde en met dien verstande dat een boete in de zin van de Werkloosheidswet niet leidt tot een verandering in het bedrag van de aanvullende uitkering.
2. Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet als sanctie gedeeltelijk weigert, kent het college een aanvulling op de aanvullende uitkering toe zodanig dat de uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering tezamen een bedrag vormen dat overeenkomt met het bedrag waarop betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen.
3. Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet geheel weigert, kent het college een gemeentelijke werkloosheidsuitkering toe, waarvan de hoogte en de duur overeenkomen met de uitkering krachtens de Werkloosheidswet waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen. Deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering wordt, indien aan de voorwaarden van artikel 10a:2 wordt voldaan, aangevuld met een aanvullende uitkering. Op deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de Werkloosheidswet van toepassing. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de gemeentelijke werkloosheidsuitkering gelijkgesteld aan een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

**Artikel 10a:10 Anticumulatie**
Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering.

**Artikel 10a:11 Scholing**
De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

**Artikel 10a:12 Aanvulling op ziekengeld**
1. De betrokkene die wegens ziekte verhinderd is om arbeid te verrichten en dientengevolge een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt (ziekengeld), heeft, indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk als hij niet ziek was geweest, recht op aanvulling van dat ziekengeld.
2. Het ziekengeld en de in het eerste lid genoemde aanvulling bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat de betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij niet wegens ziekte ongeschikt zou zijn om arbeid te verrichten.
3. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op het ziekengeld.

**Artikel 10a:12a Aanvulling op Waz-uitkering**
De betrokkene, die in verband met zwangerschap en bevalling recht heeft op een uitkering op grond van de Wazo, heeft recht op een aanvulling tot het voor haar geldende dagloon.

### Artikel 10a:12b Aanvulling op REA-uitkering

1. De arbeidsgehandicapte betrokkene die werkloos is en dientengevolge een uitkering krachtens de Werkloosheidswet ontvangt, kan bij proefplaatsing en scholing bij een nieuwe werkgever recht hebben op een uitkering op grond van de Wet op (re)integratie arbeidsgehandicapten. Indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk wanneer hij geen REA-uitkering als hiervoor bedoeld zou hebben gehad, bestaat er ook in dit geval recht op aanvulling.
2. De in het eerste lid genoemde aanvulling en de REA-uitkering bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij een WW-uitkering en aanvullende uitkering zou ontvangen.

### Artikel 10a:13 Uitkering bij overlijden

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in aanvulling op artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
2. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

### Artikel 10a:13a Grensarbeiders

1. De betrokkene, die aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene buiten Nederland woont en in verband met artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG-verordening 1408/71 geen recht op een WW-uitkering heeft, heeft recht op een aanvullende uitkering voorzover de omstandigheid dat hij geen recht op WW-uitkering heeft, uitsluitend wordt veroorzaakt doordat hij buiten Nederland woont.
2. De uitkering op grond van dit artikel:
    a. eindigt niet door de omstandigheid dat de betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b, of n, WW vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd;
    b. is, indien de betrokkene alsnog of wederom recht krijgt op een WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de betrokkene verbonden is aan dat recht op een WW-uitkering.
3. De uitkering waarop de betrokkene op grond van dit artikel lid recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de WW-uitkering en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland zou hebben gewoond.
4. Indien de betrokkene aantoont dat hij recht heeft op een uitkering wegens ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg naar het recht van zijn woonland, wordt die uitkering voor de toepassing van het derde lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Deze gelijkstelling vindt plaats voor ten hoogste de maximale duur van de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Zolang deze gelijkstelling duurt is de uitkering gelijk aan de uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland had gewoond.
5. Indien de betrokkene een uitkering wegens werkloosheid, ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg of arbeidsongeschiktheid naar het recht van zijn woonland ontvangt, wordt deze geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.
6. Zolang en voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, niet zijnde een uitkering naar het recht van zijn woonland, heeft de uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van dit artikel zonder de samenloop zou hebben. Hierbij wordt de wettelijke uitkering geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

**Paragraaf 3 Aansluitende uitkering**

## Artikel 10a:14 Diensttijd

1. In deze paragraaf wordt verstaan onder ‘diensttijd’: de aan het ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement is verbonden, alsmede tijd die door inkoop voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
2. Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:
   a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar;
   b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld, een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid of een bovenwettelijke uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid;
   c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
   d. tijd, bedoeld in de artikelen 5.3, 5.4 en 5.5 van het pensioenreglement;
   e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig werkloos is geworden met ingang van de datum waarop de uitkering krachtens de Werkloosheidswet ingaat.

## Artikel 10a:15 Voorwaarden voor recht op uitkering / samenloop met suppletie

1. Recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die:
   a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
   b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6 of 8:8, met inachtneming van het derde lid.
2. Eveneens recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die door het college op basis van artikel 10a:9 derde lid een gemeentelijke werkloosheidsuitkering is toegekend.
3. In afwijking van het eerste lid biedt ontslag op basis van artikel 8:6 slechts aanspraken op een aansluitende uitkering indien gebruik is gemaakt van de mogelijkheid die artikel 8:6, derde lid, laatste volzin biedt.
4. Het recht op de aansluitende uitkering ontstaat op de eerste dag van de werkloosheid, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.
5. Voor degene op wie artikel 10a:5a van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de verlengde uitkering is verstreken.
6. Voor degene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.
7. Het recht op een aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de CAR.
8. De betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte als bedoeld in artikel 8:5 recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aansluitende uitkering, berekend naar de duur, als bepaald in artikel 10a:16, derde lid, op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij om die reden recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
9. Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het achtste lid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aansluitende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

**Artikel 10a:16 Duur van de uitkering**

1. De duur van de aansluitende uitkering wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
   a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
   b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%.
2. De in het eerste lid berekende duur wordt verminderd met:
   a. de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en
   b. twee jaar.
3. Ter bepaling van de duur van de aansluitende uitkering voor betrokkene, genoemd in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van het ontslag.
4. De betrokkene die op het tijdstip van ontslag de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

**Artikel 10a:16a Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden**

1. De duur van de aansluitende uitkering voor de betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden, wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
   a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
   b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5% en wordt verminderd met de duur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en de duur van de verlengde uitkering genoemd in artikel 10a:5a.
2. De betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en die op de eerste dag van werkloosheid de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de kalendermaand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Een uitkering op basis van de Algemene Ouderdomswet wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.
3. Op de aanvullende uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.
4. Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

**Artikel 10a:16b Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is**

De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luidden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

**Artikel 10a:17 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag**

Artikel 10a:3 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

**Artikel 10a:18 Hoogte van de uitkering: indexering**

Artikel 10a:4 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

**Artikel 10a:19 Hoogte van de uitkering: bedrag**

1. De aansluitende uitkering bedraagt 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid nog niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.
2. Ter bepaling van de hoogte van de aansluitende uitkering, als bedoeld in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag.

3. Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

**Artikel 10a:20 Beëindiging van het recht op uitkering**

1. De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op vervolguitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 eindigt het recht op aansluitende uitkering niet in geval van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte en er geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet.
3. Het in het eerste lid gestelde geldt niet in het geval het recht op uitkering krachtens artikel 20, lid 1, onderdeel e van de Werkloosheidswet zou worden beëindigd wegens het verstrijken van de uitkeringsduur. In dat geval eindigt het recht op uitkering na het verstrijken van de uitkeringsduur van de aansluitende uitkering, berekend overeenkomstig artikel 10a:16.

**Artikel 10a:20a Nawerking Ziektewet en WAZ**

Indien er op grond van de Ziektewet dan wel op grond van de Wazo na aanvang van de aansluitende uitkering recht ontstaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, respectievelijk de Wazo, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

**Artikel 10a:21 Herleving van het recht op uitkering**

1. De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de herleving van het recht op uitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. Artikel 43 van de Werkloosheidswet en artikel 50 van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003, Stb. 2003, 546, met betrekking tot de verlenging van het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet zijn niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

**Artikel 10a:22 Verplichtingen en sancties**

1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. Tijdens ziekte is het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

**Artikel 10a:23 Anticumulatie**

Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

**Artikel 10a:24 Scholing**

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

**Artikel 10a:25 Uitkering bij overlijden**

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
2. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte.

**Artikel 10a:25a Grensarbeiders**

1. Na het verstrijken van de duur van een uitkering op grond van artikel 10a:13a heeft de betrokkene recht op de aansluitende uitkering waarop hij recht zou hebben gehad als hij in Nederland zou hebben gewoond.
2. Op de uitkering op grond van dit artikel is artikel 10a:13a, tweede, vijfde en zesde lid, van overeenkomstige toepassing.

**Paragraaf 4 Bovenwettelijke reïntegratiemaatregelen**

### Artikel 10a:26 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten

1. Aan de betrokkene die elders arbeid of een bedrijf ter hand gaat nemen en recht heeft of zou krijgen op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering indien hij geen betrekking zou hebben aanvaard of bedrijf ter hand zou hebben genomen, kan op zijn aanvraag een vergoeding van € 2.270,- worden toegekend als tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
2. Indien de betrokkene uit anderen hoofde eveneens een tegemoetkoming in de verhuiskosten krijgt, wordt deze vergoeding op de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming in mindering gebracht.

### Artikel 10a:27 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten

1. Om voor een verhuiskostenvergoeding op basis van artikel 10a:26 in aanmerking te komen dient de uitkeringsgerechtigde:
   a. de werkloosheid door het ter hand nemen van arbeid of bedrijf met tenminste 50% met een minimum van vijf uur te verminderen;
   b. te verhuizen binnen zes maanden na de vermindering van de werkloosheid, doch uiterlijk drie maanden voor de oorspronkelijk vastgestelde beëindigingsdatum van de uitkeringsperiode;
   c. arbeid te aanvaarden voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een duur van minimaal één jaar, blijkend uit de overlegging van het arbeidscontract;
   d. zich binnen een afstand van 25 kilometer van de standplaats van de nieuwe arbeid te vestigen, terwijl de afstand tussen deze standplaats en de oude woning tenminste 50 kilometer moet bedragen;
   e. schriftelijk te melden of hij een vergoeding uit anderen hoofde ontvangt en te verklaren dat hij geen bezwaar heeft als de uitvoeringsinstelling bij de nieuwe werkgever deze melding verifieert en de uitvoeringsinstelling vaststelt dat de uitkeringsgerechtigde is verhuisd.

2. Het recht op de tegemoetkoming in de verhuiskosten ontstaat eerst als vaststaat dat de uitkeringsgerechtigde daadwerkelijk is verhuisd.

### Artikel 10a:28 Reïntegratietoeslag

1. Betrokkene heeft op aanvraag recht op een reïntegratietoeslag indien:
   a. hij een dienstbetrekking in de zin van de Werkloosheidswet aanvaardt en
   b. het dagloon verbonden aan de nieuwe dienstbetrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag, met inachtneming van het tweede lid.

2. De reïntegratietoeslag dient binnen 10 weken nadat de nieuwe dienstbetrekking is aanvaard te worden aangevraagd bij het college.
3. Indien de omvang in uren van de nieuwe dienstbetrekking kleiner is dan de omvang van de oude betrekking, heeft betrokkene recht op een reïntegratietoeslag, mits het dagloon omgerekend naar de omvang van de oude betrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.
4. Indien de in het eerste lid genoemde dienstbetrekking van tijdelijke aard is, dient zij voor de duur van minimaal één jaar te zijn overeengekomen.
5. In gevallen waarin artikel 35 van de Werkloosheidswet of artikel 10a:32 van de CAR van toepassing is, is er geen recht op de in het eerste lid genoemde reïntegratietoeslag.

### Artikel 10a:29 Reïntegratietoeslag

1. De duur van de reïntegratietoeslag is negen maanden voor elk vol jaar dat de betrokkene nog recht zou hebben op een aanvullende en/of aansluitende uitkering indien betrokkene de nieuwe betrekking niet zou hebben verkregen.
2. Voor de bepaling van de duur van de reïntegratietoeslag op basis van het eerste lid wordt het aantal jaren dat de betrokkene nog recht zou hebben op een bovenwettelijke uitkering op hele jaren naar beneden afgerond.

### Artikel 10a:30 Reïntegratietoeslag

1. De reïntegratietoeslag wordt beëindigd:
   a. indien de voor betrokkene berekende duur is verstreken;

   b. indien betrokkene geheel werkloos wordt in de nieuwe betrekking;
   c. indien de inkomsten uit de nieuwe betrekking gedurende drie maanden het in artikel 10a:31 opgenomen niveau van de reïntegratietoeslag te boven zijn gegaan.

2. Onder gehele werkloosheid in de zin van het eerste lid, onderdeel b wordt de situatie verstaan waarin de betrokkene die in de nieuwe betrekking per kalenderweek:
   a. ten minste acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan vijf arbeidsuren resteren of;
   b. minder dan acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan de helft van de arbeidsuren resteren.

3. Indien betrokkene gedeeltelijk werkloos wordt in de nieuwe betrekking, blijft de reïntegratietoeslag gelden voor die uren waarvoor betrokkene nog werkzaamheden verricht. De toeslag wordt dan naar rato uitgekeerd.
4. De uitkeringsgerechtigde dient aan het einde van elke maand een overzicht te verschaffen van de inkomsten uit de nieuwe dienstbetrekking die hij in die maand heeft genoten. Op basis van dit overzicht wordt bepaald of er een recht op een reïntegratietoeslag is en zo ja, hoe hoog die toeslag dient te zijn.
5. Indien het recht op reïntegratietoeslag op grond van het eerste lid, onderdeel c is beëindigd, kan dit recht niet meer herleven.

**Artikel 10a:31 Reïntegratietoeslag**
1. De reïntegratietoeslag vult de inkomsten uit de nieuwe betrekking aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.
2. Indien er sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 10a:28, derde lid, vult de reïntegratietoeslag de inkomsten uit de nieuwe betrekking, omgerekend naar de omvang van de oude betrekking, naar rato aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.

**Artikel 10a:32 Reïntegratiepremie**
1. Op verzoek van de betrokkene kan een reïntegratiepremie worden toegekend indien:
   a. betrokkene een aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid geniet en
   b. hij arbeid voor onbepaalde tijd ter hand gaat nemen of bedrijf gaat uitoefenen, waardoor de werkloosheid volledig wordt opgeheven.

2. Het verzoek tot toekenning van de reïntegratiepremie dient uiterlijk 10 weken na beëindiging van de uitkering op basis van de Werkloosheidswet door betrokkene te worden ingediend.
3. Toekenning van een reïntegratiepremie is alleen mogelijk indien het verzoek betrekking heeft op de gehele bovenwettelijke uitkering.
4. Indien op verzoek van betrokkene een reïntegratiepremie wordt toegekend, wordt het recht op een maandelijks te betalen bovenwettelijke uitkering door het recht op een bedrag ineens vervangen en vervallen daarmee de opgebouwde rechten van betrokkene op een bovenwettelijke uitkering. De artikelen 10a:7, 10a:8 en 10a:21 zijn dan niet van toepassing.
5. Indien het recht op de aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid krachtens artikel 10a:7 of artikel 10a:21 herleeft voordat een besluit over het verzoek van betrokkene omtrent de toekenning van een reïntegratiepremie genomen is, wordt negatief besloten op dit verzoek.

**Artikel 10a:33 Reïntegratiepremie**
1. De berekeningsgrondslag van de reïntegratiepremie is de som van de maandelijkse aanspraken op bovenwettelijke uitkering waarop betrokkene nog recht zou hebben gehad, indien hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard en gedurende de gehele resterende periode waarin hij nog aanspraak zou hebben gehad op bovenwettelijke uitkering in dezelfde mate werkloos zou zijn gebleven als dat hij is op de dag voorafgaande aan de indiensttreding bij de nieuwe werkgever.
2. Voor de toekenning van een reïntegratiepremie wordt uitgegaan van de berekeningsbasis op grond van het eerste lid zoals die op de datum van toekenning van de premie wordt vastgesteld.
3. Op basis van de Werkloosheidswet opgelegde sancties hebben geen invloed op de berekeningsbasis van de reïntegratiepremie.

**Artikel 10a:34 Reïntegratiepremie**
De reïntegratiepremie bedraagt 5% van de in artikel 10a:33 genoemde berekeningsgrondslag, met als maximum een bedrag van 130 maal het dagloon van de betrokkene.

#### Paragraaf 5 Overgangsbepalingen

### Artikel 10a:35
(vervallen)

### Artikel 10a:36 Aanpassing niveau uitkering
Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de aanvullende en aansluitende uitkering doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

### Artikel 10a:37 Inwerkingtreding
Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 2001.

### Artikel 10a:38 Slotbepaling
1. Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen.
2. Bij verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen uit de CAR en UWO moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen, zoals deze luidden op 30 juni 2008.

## HOOFDSTUK 10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid

#### Paragraaf 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen

### Artikel 10d:1 Werkingssfeer
Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die als gevolg van een organisatieverandering boventallig is geworden of op grond van artikel 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen wordt en de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen is.

### Artikel 10d:2 Begripsbepalingen
Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. **aanvullende uitkering**: uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
b. **grondslag**: het gemiddelde van het salaris, de toegekende salaristoelage(n) en de toelage overgangsrecht (TOR) hoofdstuk 3, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering. Deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;
c. **gemeentelijke sector**: de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;
d. **boventalligheid**: de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
e. **na-wettelijke uitkering**: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
f. **werkloosheid**: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente;
g. **werkloosheidsuitkering**: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente.

#### Paragraaf 2 Samenloop met lokale afspraken

### Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken
1. Er kunnen lokaal aanvullende afspraken worden gemaakt op de bepalingen in dit hoofdstuk.
2. Wanneer voor 26 juni 2012 lokaal andere afspraken zijn overeengekomen, dan die in dit hoofdstuk zijn gesteld, bespreken college en vakorganisaties in de Commissie voor Georganiseerd Overleg wanneer tot herziening zal worden overgegaan van deze lokale afspraken.

**Paragraaf 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8**

### Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

1. Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft het college een passende regeling.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door het college gehoord.
3. Het college betrekt bij de vaststelling van de regeling de inhoud van de paragraaf over aanvullende uitkering bij ontslag uit dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.

**Paragraaf 4 Procedure van re-integratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (art 8:6)**

### Artikel 10d:5 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

a. re-integratiefase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een reintegratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen;
b. re-integratieplan: het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van gemeente en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar te bevorderen.

### Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag

1. De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:6 heeft recht op een re-integratiefase.
2. De re-integratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:6.
3. De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.
4. De re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de gemeente,waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de re-integratiefase.
5. De duur van de re-integratiefase bedraagt bij een dienstverband van:
   a. 2 tot 10 jaar 4 maanden
   b. 10 tot 15 jaar 8 maanden
   c. 15 jaar of meer 12 maanden.

### Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase

1. De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt.
2. De re-integratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
3. Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

### Artikel 10d:8 Verlenging re-integratiefase bij nalatigheid gemeente

1. De re-integratiefase wordt verlengd wanneer het college zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
2. De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase.
3. Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt het college de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.
4. Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het reintegratieplan van kracht.

### Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop

1. De ambtenaar kan het college verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.
2. Het college stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de reintegratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen en indien:

a. onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en
b. de ambtenaar tijdens het onbetaald verlof levenslooptegoed opneemt op grond van de gemeentelijke levensloopregeling; en
c. tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.

3. Het college en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het college en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het reintegratieplan, tijdens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.
4. Artikel 10d:7 is tijdens de verlenging van de re-integratiefase van overeenkomstige toepassing.

### Artikel 10d:10 Re-integratieplan

1. Het college stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase een re-integratieplan op.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het college gehoord.
3. In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van het college en de ambtenaar verlangd worden. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspraken over:
   - verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het reintegratieplan;
   - scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
   - opstellen arbeidsmarktprofiel;
   - sollicitatieactiviteiten.

4. In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het college, met een maximum van € 7.500,=.

#### Paragraaf 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid

### Artikel 10d:11 Toepassingsbereik

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die door het college boventallig wordt verklaard, en die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat, een dienstverband van tenminste twee jaar heeft bij de betreffende gemeente.

### Artikel 10d:12 Duur van een Van werk naar werk-traject

De boventallig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het college besluit tot verlenging op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22.

### Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting

In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventallig verklaarde ambtenaar als het college een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werk-traject. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de gemeente.

### Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject

Het Van werk naar werk-traject start op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden.
Inhoud Van werk naar werk-traject

### Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek

1. Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onderzoeken college en ambtenaar gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar, binnen en buiten de gemeente. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.
2. Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden ingeschakeld.
3. Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.

### Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract

1. Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen college en ambtenaar een Van werk naar werk-contract op.
2. Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.
3. Afspraken kunnen worden gemaakt over:
   - het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
   - het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
   - de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject verricht;
   - het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
   - eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
   - de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling;
   - het al dan niet gebruik maken van specifieke flankerende voorzieningen, zoals bedoeld in het artikel 17:7.
4. De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject komen tot een bedrag van € 7.500,- voor rekening van het college. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het college een afzonderlijk besluit.

### Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract

Vanaf de start van de uitvoering van het Van werk naar werk-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. Iedere drie maanden wordt de voortgang in het traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.

### Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject

Het Van werk naar werk-traject eindigt op het moment dat de ambtenaar - al dan niet in deeltijd - een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.

### Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging

1. Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeente of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de gemeente weigert.
2. Het college kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en ontslag, indien de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.
3. Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan het college aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

### Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur

1. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan het college over het vervolgtraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 10d:17 in acht genomen. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies.
2. Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.
3. Het college beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.

### Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject

1. Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist het college over het vervolg van het Van werk naar werk-traject, en stelt de ambtenaar in kennis van deze beslissing.

gemeente Nijkerk

2. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar.

**Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject**

1. Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de ambtenaar kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan het college besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.
2. Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent het college de ambtenaar ontslag op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.

**Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract**

1. Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.
2. Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract.
3. Ingeval de ambtenaar van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt het college zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.
4. Ingeval het college van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 10d:19 tweede lid en ontslag verlenen op grond van artikel 8:3.
5. Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.

**Artikel 10d:24 Paritaire commissie**

1. Het college stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepalingen in deze paragraaf.
2. Zowel de ambtenaar als het college kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract, als bedoeld in artikel 10d:23, vijfde lid, voorleggen aan deze commissie.
3. De commissie brengt over een in het tweede lid bedoeld geschil een bindend advies uit.
4. Het college stelt een reglement vast waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.

**Artikel 10d:24:1:1 Reglement commissie Van werk naar werk**

**Artikel 1 Samenstelling commissie**

1. Het college stelt een commissie in als bedoeld in artikel 10d:24 CAR-UWO. De commissie bestaat uit:
   - een vaste onafhankelijk voorzitter;
   - een lid aan te wijzen door het college;
   - een lid, aan te wijzen door de werknemersgeleding.

. Voor elk lid wordt een plaatsvervanger benoemd.

2. De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris.

**Artikel 2 Verantwoordelijkheden**

1. De commissie heeft als taak het college desgevraagd te adviseren:

a. over de naleving van tussen het college en de ambtenaar gemaakte afspraken in het kader van het Van werk naar werk-contract;
b. over eventuele verlenging van het Van werk naar werk-contract, zoals bedoeld in artikel 10d:22;
c. over geschillen voortvloeiend uit het Van werk naar werk contract.

2. Een verzoek om advies als bedoeld in lid 1 kan worden gedaan door of namens het college of door de betrokken ambtenaar.
3. De commissie brengt een bindend advies uit.

## Artikel 3 Werkwijze

1. De commissie kan belanghebbenden en bij de voorbereiding en uitvoering van het Van werk naar werk-contract betrokkenen horen.
2. Het college en de betrokken ambtenaar zijn verplicht alle gevraagde informatie te verschaffen aan de commissie.
3. Vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar.
4. De commissie brengt haar advies schriftelijk uit, binnen vier weken na de aanvraag daartoe.

### Paragraaf 6 Aanvullende uitkering

## Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering

1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:
   a. op grond van artikel 8:6 is ontslagen en de re-integratiefase heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:7 tweede en derde lid niet aan de orde is; of
   b. op grond van artikel 8:3 is ontslagen en het Van werk naar werk-traject heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:19 niet aan de orde is; en
   c. recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt.

2. Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

## Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

1. De aanvullende uitkering kent twee fases. De aanvullende uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, over het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
2. Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:
   a. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) tot een bedrag van € 4.375,= 10%;
   b. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) vanaf € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 20% ;
   c. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) vanaf € 5.250,= 30%.

3. Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:
   a. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) van € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 10% ;
   b. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) van € 5.250,= tot een bedrag van € 6.560,= 20% ;
   c. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) vanaf € 6.560,= 30% .

## Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag

1. De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.
2. De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

### Artikel 10d:28 Sancties

1. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.
2. Het college stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.
3. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het college besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.
4. Het college stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

### Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

#### Paragraaf 7 Na-wettelijke uitkering

### Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering

1. De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:
   a. de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;
   b. hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.

2. Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

### Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering

1. De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet.
2. Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
3. De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b.

### Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering

De na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar in de gemeentelijke sector maal een correctiefactor. De correctiefactor is

a. 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar
b. 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar
c. 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

### Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering

1. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.
2. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.
3. Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

### Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering

Het college stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het college te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

### Artikel 10d:35 Afkoop

1. Het college kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.
2. Het college bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

**Paragraaf 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid**

### Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

1. De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.
2. Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

### Artikel 10d:37 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

1. De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en het salaris en de toegekende salaristoelage(n) voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.
2. Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

### Artikel 10d:38 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van de nieuwe arbeid.

### Artikel 10d:39 Overgangsrecht

In afwijking van artikel 10d:32 is de duur van de na-wettelijke uitkering voor de ambtenaar die:

a. op 1 juli 2008 20 dienstjaren of meer had in de gemeentelijke sector en
b. ontslagen wordt binnen 10 jaar na 1 juli 2008

gelijk aan (0,25 + (0,195 + 0,015 * (X- 21)) * (X - Y) - (X-18) / 12 -2) jaar, met dien verstande dat de factor (X-18) gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttreedleeftijd in de gemeentelijke sector.

## HOOFDSTUK 11 Uitkeringsregeling ontslag (7)

*( 7 ) Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.*

### Artikel 11:1 Betrokkene

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder betrokkene: de gewezen ambtenaar aan wie ontslag is verleend:
   a. op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 uit een betrekking waarin hij tijdelijk was aangesteld, terwijl die aanstelling minder dan vijf jaren heeft geduurd dan wel is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;
   b. op een andere grond genoemd in hoofdstuk 8 van deze regeling, met uitzondering van artikel 8:9, mits dat ontslag niet op eigen verzoek is geschied en evenmin aan eigen schuld of toedoen is te wijten;

   . en die aan dat ontslag geen recht op een uitkering ingevolge artikel 8:3 kan ontlenen.
2. Onder betrokkene in de zin van dit hoofdstuk kan tevens worden verstaan de gewezen ambtenaar die ontslag heeft gevraagd omdat hij of zij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt die door geheel buiten hem of haar liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet veranderen.

### Artikel 11:2 Lichamen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'lichamen': Rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens.

**Artikel 11:3 Diensttijd**

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'diensttijd': de aan het in artikel 11:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaarschap in de zin van de Wet privatisering ABP is verbonden, alsmede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D 2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
2. Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 11:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste en het tweede lid blijft buiten beschouwing:
   a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een maand daarvan wegens verleend ontslag;
   b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmede gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 11:8, vierde lid;
   c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
   d. tijd als bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
   e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel tijd in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop de uitkering ingaat.
4. Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van een uitkering in aanmerking is genomen, met een overheidspensioen, anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van de uitkering, met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.

**Artikel 11:4 Dienstbetrekking**

1. Dit hoofdstuk verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.
2. Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

**Artikel 11:5 Bezoldiging**

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'bezoldiging': de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid van deze regeling zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering, bedoeld in artikel 3:6.
2. Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.
3. Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.
4. Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

**Artikel 11:6 Recht op uitkering**

1. Indien wordt voldaan aan de hierna genoemde voorwaarden, bestaat behoudens het bepaalde in het zesde lid, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, recht op een uitkering waarvan de duur wordt vastgesteld:
   a. voor de betrokkene die in de periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag in ten minste 26 weken als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet werkzaam is geweest, ingevolge artikel 11:7;
   b. voor de betrokkene die een diensttijd heeft van ten minste drie jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ingevolge artikel 11:7, dan wel wanneer het bepaalde in artikel 11:8, eerste

lid, daartoe aanleiding geeft ingevolge artikel 11:8, tweede lid en, indien van toepassing artikel 11:8, vierde lid.

2. Indien het ontslag ingaat binnen 12 maanden na afloop van perioden waarin de betrokkene ten gevolge van arbeidsongeschiktheid verhinderd was werkzaamheden te verrichten, of werkzaamheden heeft verricht als bedoeld in artikel 8 van de Werkloosheidswet en hij de hoedanigheid van werknemer heeft herkregen, wordt de in het eerste lid, onder a, bedoelde periode van 12 maanden verlengd met de duur van de perioden van de bedoelde verhindering.
3. De in een week verrichte werkzaamheden worden slechts in aanmerking genomen, voor zover zij betrekking hebben op de dienstbetrekking waaruit de betrokkene is ontslagen en op een of meer dienstbetrekkingen waarvoor eerstgenoemde dienstbetrekking in de plaats is gekomen en voor zover deze niet reeds eerder in aanmerking zijn genomen voor een recht op uitkering.
4. Met weken, bedoeld in de voorgaande leden, worden gelijkgesteld weken, waarover de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen.
5. De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17a, derde en vierde lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.
6. In bijzondere gevallen kan het college bepalen dat, wanneer niet aan de verplichting bedoeld in artikel 11:21, tweede of derde lid, is voldaan, het recht op uitkering ingaat met de dag waarop de inschrijving bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats heeft plaatsgehad.
7. Geen recht op uitkering bestaat:
   a. indien de betrokkene op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
   b. indien de betrokkene ter zake van dat ontslag recht heeft op suppletie als bedoeld in hoofdstuk 11a van deze regeling;
   c. indien de betrokkene op de dag van het ontslag de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
   d. indien het ontslag aan eigen schuld of toedoen is te wijten;
   e. indien het ontslag naar het oordeel van het college geacht moet worden niet te leiden tot onvrijwillige werkloosheid;
   f. voor de betrokkene, die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, aan wie schriftelijk is medegedeeld, dat hem eervol ontslag zal worden verleend en die na die mededeling een hem aangeboden betrekking, welke mede in verband met zijn persoonlijkheid en zijn omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.

8. De betrokkene, bedoeld in het zevende lid, onder a, heeft recht op uitkering met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80%. De hoogte van deze uitkering wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van de uitkering wordt voor de toepassing van:
   a. artikel 11:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen;
   b. artikel 11:8 als uitgangspunt uitgegaan van de datum van ontslag.

9. Het college beslist over de toekenning van uitkering op aanvraag door de betrokkene.

**Artikel 11:7 Duur van de uitkering**

1. De uitkeringsduur is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.
2. Indien de betrokkene:
   a. in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of;
   b. onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ;

. wordt de duur van de uitkering verlengd met:

3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar en

4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.

3. Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:
   a. perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoont als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en
   b. de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.

4. Perioden, waarin een betrokkene:
   a. recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
   b. ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
   c. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
   d. na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
   e. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d; worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.

5. Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:
   a. beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, volledig, en
   b. vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.

6. Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:
   a. de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid of;
   b. de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakanties.

7. Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen. Ingeval geen verzorgende persoon wordt aangewezen, is het college bevoegd een van hen die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.
8. Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:
   a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
   b. een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.

9. De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

### Artikel 11:8 Duur van de uitkering

1. In afwijking van artikel 11:7, eerste en tweede lid, wordt, indien dit leidt tot een langere uitkeringsduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid van dit artikel is begrepen, de duur van de uitkering vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.

2. De duur van de uitkering wordt vastgesteld op een aantal maanden, gelijk aan 1/6 deel van de diensttijd, waarna de uitkomst naar boven wordt afgerond op hele maanden.
3. De ingevolge het tweede lid berekende uitkeringsduur wordt ten hoogste vastgesteld op 24 maanden.
4. Indien een betrokkene ten tijde van het ontslag een diensttijd van ten minste tien jaren heeft volbracht en de som van zijn leeftijd en diensttijd, die hij ten tijde van het ontslag heeft bereikt, 60 jaren of meer bedraagt, wordt hem na afloop van de termijn waarover uitkering is toegekend aansluitend gedurende een periode van zes maanden een bijzondere verlenging verleend.

**Artikel 11:9 Vervolguitkering**

1. De betrokkene, die het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op die uitkering recht op een vervolguitkering.
2. De betrokkene die:
   a. het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 11:7, eerste lid, heeft bereikt, en
   b. voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de uitkeringsduur, heeft recht op een vervolguitkering.

3. Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van de vervolguitkering een jaar.
4. De duur van de vervolguitkering voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.
5. De betrokkene aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toegekend, heeft aansluitend recht op een vervolguitkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer deze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7. De vervolguitkering eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
6. De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is en aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toegekend, heeft aansluitend recht op een vervolguitkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en een half jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer deze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7. De vervolguitkering eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
7. Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van de uitkering van overeenkomstige toepassing op de vervolguitkering.

**Artikel 11:10 Bedrag van de uitkering**

1. Het bedrag van de uitkering is gedurende de eerste twee maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de volgende twee maanden 77% en vervolgens 67% van de bezoldiging.
2. Het bedrag van de uitkering is gedurende de termijn van de bijzondere verlenging ingevolge artikel 11:8, vierde lid, 67% van de bezoldiging.
3. Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in het eerste en tweede lid, met 3 procentpunten verhoogd.

**Artikel 11:11 Bedrag van de vervolguitkering**

1. Het bedrag van de vervolguitkering is gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide vermeerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.

**Artikel 11:12 Verhuiskosten**

Aan de betrokkene bedoeld in artikel 11:8, eerste lid, kan, indien hij elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.

**Artikel 11:13 Vermindering**

1. Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het

voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op de in artikel 11:6 bedoelde uitkering een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en uitkering samen de bezoldiging te boven gaan.
Voor de bepaling van het bedrag waarmede de uitkering vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van de uitkering ingevolge artikel 11:23, eerste lid, niet in aanmerking genomen.

2. Ten aanzien van de betrokkene aan wie een uitkering is toegekend en die wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn betrekking ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten, ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaats vond uit de betrekking die door betrokkene gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd werd bekleed, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.
In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat de oorspronkelijk toegekende uitkering wordt verminderd met het bedrag waarmee het pensioen al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van de oorspronkelijk toegekende uitkering de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.
3. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem de uitkering is toegekend.
4. Wanneer de betrokkene op of na de dag bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing. De hier bedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
5. Onder inkomsten bedoeld in de voorgaande leden worden niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of gratificatie.

### Artikel 11:14 Opgave van inkomsten

1. De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij voor zover mogelijk opgave van de inkomsten die hij uit dan wel in verband met die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle evengenoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende uitkeringstermijn op.
2. Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven doet hij voor het verschijnen van elke uitkeringstermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn.
3. Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.
4. Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 11:13, het derde en vierde lid.

### Artikel 11:15 Overlijdensuitkering

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, bedoeld in artikel 11:6 wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 11:5 over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerde partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.
2. Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een bedrag wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde andere betrekking, ten gevolge

waarvan op de uitkering een vermindering werd toegepast op grond van artikel 11:13, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan de verminderde uitkering over een tijdvak van drie maanden, voor zover nodig aangevuld, zodanig dat de som van beide bedragen gelijk is aan het bedrag, bedoeld in het eerste lid.
3. Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.
4. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

**Artikel 11:16 Verplichtingen bij ziekte**
1. Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.
2. Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste lid.
3. Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.
4. Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

**Artikel 11:17 Uitkering bij ziekte**
1. Indien de betrokkene binnen de termijn waarover hij aanspraak heeft op een van de uitkeringen bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15 dan wel uiterlijk een maand na afloop van die termijn wegens ziekte verhinderd is arbeid te verrichten, wordt hem telkens met ingang van de vierde dag van die verhindering een uitkering toegekend van 80% van zijn bezoldiging.
2. De in het eerste lid bedoelde uitkering eindigt zodra de betrokkene deze over tezamen 260 werkdagen bij een vijfdaagse werkweek heeft genoten. De bepalingen van hoofdstuk 7 van deze regeling, zoals dit luidde voor 1 januari 2001, zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

**Artikel 11:18 Samenloop**
Zolang de betrokkene de uitkering geniet, bedoeld in artikel 11:17, eerste lid, wordt met ingang van de dag waarop de verhindering wegens ziekte aanvangt, de uitbetaling van de uitkering, bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15, opgeschort.

**Artikel 11:19 Afkoop**
Op verzoek van de betrokkene die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, kan het recht op uitkering geheel of ten dele worden afgekocht.

**Artikel 11:20 Verval en opnieuw toekennen van het recht op uitkering**
1. Het recht op uitkering dat in verband met het niet voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, uitsluitend wordt vastgesteld ingevolge artikel 11:7, eerste lid, vervalt met ingang van de dag waarop de werkloosheid eindigt en wordt bij weer intredende onvrijwillige werkloosheid opnieuw toegekend voor de resterende duur met ingang van de dag waarop de laatstbedoelde werkloosheid ingaat, tenzij de betrokkene ter zake van deze laatstelijk opgetreden werkloosheid aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of krachtens enige publiekrechtelijke regeling inzake wachtgeld of uitkering.
2. Voor toepassing van dit artikel wordt onder beëindiging van de werkloosheid begrepen:
   a. het aanvaard hebben van een naar zijn aard vaste dienstbetrekking;
   b. het gedurende een periode van een maand vervuld hebben van een naar zijn aard tijdelijke dienstbetrekking bij dezelfde werkgever, voorzover de omvang van de nieuwe dienstbetrek-

king ten minste gelijk is aan die van de dienstbetrekking op basis waarvan het recht op uitkering bestaat.

3. Een betrokkene die bij afloop van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid, nog onvrijwillig werkloos is, heeft opnieuw recht op een uitkering, mits de betrokkene:
   a. binnen 6 maanden na de dag waarop het recht op uitkering ontstond als bedoeld in artikel 11:6, eerste lid, onder a, arbeid in dienstbetrekking heeft aanvaard; en
   b. in ten minste 13 weken opnieuw werkzaam is geweest als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet.

4. Voor de toepassing van het derde lid worden weken waarop de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen, gelijkgesteld met gewerkte weken.
5. De duur van de uitkering als bedoeld in het derde lid, bedraagt zes maanden, verminderd met de resterende duur van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid.
6. Het college beslist over het opnieuw toekennen van de uitkering als bedoeld in het eerste lid en op toekenning van een uitkering als bedoeld in het derde lid, op aanvraag door de betrokkene.
7. Het recht op uitkering vervalt wanneer de daartoe strekkende aanvraag, bedoeld in het zesde lid en in artikel 11:6, negende lid, niet binnen een termijn van twee jaren na het ontstaan of het opnieuw ontstaan van dat recht bij het college is ingekomen.

### Artikel 11:21 Verplichtingen

1. Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt, is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.
2. Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat. Hij dient binnen veertien dagen daarna een bewijs van inschrijving als werkzoekende van het arbeidsbureau aan het college over te leggen.
3. De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.
4. Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen.
5. De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.
6. Door het aanvaarden van de uitkering wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen dat zij, die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen, alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.

### Artikel 11:22 Opschorting

1. Indien de betrokkene na zijn ontslag uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging heeft of krijgt of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.
2. Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.

### Artikel 11:23 Samenloop

1. Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op uitkering is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering en in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van de uitkering, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van

| | |
|---|---|
| 65% tot 80% : | 80%; |

| | |
|---|---|
| 55% tot 65% : | 60%; |
| 45% tot 55% : | 50%; |
| 35% tot 45% : | 40%; |
| 25% tot 35% : | 30%; |
| 15% tot 25% : | 20%; |
| minder dan 15% : | 0%. |

. De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en de verminderde uitkering bedraagt voorts niet meer dan de onverminderde uitkering die wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op de uitkering in mindering gebracht.

2. Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.
3. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

### Artikel 11:24 Samenloop

Indien de betrokkene aanspraken krijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de Ziektewet, worden gedurende de termijn, waarover die aanspraken bestaan, de op grond van deze regeling toegekende uitkeringen niet uitbetaald.

### Artikel 11:25 Betaling

1. Het bedrag van de uitkering, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van de uitkering werd genoten.
2. Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van de uitkering over langere termijnen geschieden.

### Artikel 11:26 Verval van uitkering

1. De uitkeringen kunnen geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:
   a. indien de betrokkene bedoeld in artikel 11:6, de opgave bedoeld in artikel 11:14, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;
   b. indien de betrokkene niet voldoet aan het bepaalde in artikel 11:21, tweede en derde lid, dan wel indien hij zonder toestemming van het college gedurende de tijd, waarin hij een uitkering geniet, de in evengenoemde leden bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat deze op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling bepaalde tijdstippen te doen verlengen;
   c. indien de betrokkene enig op grond van artikel 11:21, vijfde lid, gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, dan wel indien er overigens gegronde reden is om aan te nemen dat hij niet ernstig tracht werk te vinden;
   d. indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duurzaam te verblijven;
   e. indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 11:16, eerste en tweede lid, zijn gesteld;
   f. indien de betrokkene zich zodanig gedraagt, dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
   g. indien achteraf blijkt, dat voor het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan die, zo deze eerder bekend waren, aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 van deze regeling ontslag te verlenen;
   h. indien de betrokkene niet ernstig tracht werk te vinden.

2. Het voorgaande lid is, voor zover nodig, van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.
3. Indien de betrokkene de verplichting bedoeld in artikel 11:21, eerste lid, niet nakomt dan wel indien hij als ingeschrevene bij het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling opzettelijk of door nalatigheid verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van het arbeidsbureau, welke kan leiden tot het verkrijgen van werk dat hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen of indien hij weigert

dergelijk werk te aanvaarden, vervalt de uitkering voor het gedeelte waarmee deze tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.

4. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van een aangeboden betrekking of van een gelegenheid tot het verkrijgen van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgeslotenen of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.

**Artikel 11:27 Einde van het recht op uitkering**

1. Het recht op uitkering eindigt:
   a. met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
   b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
   c. indien het recht op uitkering geheel wordt afgekocht.

2. Het recht op uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 11:6, achtste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van deze uitkering de duur, voor zover deze wordt bepaald aan de hand van artikel 11:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.
3. De voorgaande leden zijn, voor zover nodig van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.

**Artikel 11:28 Nadere voorschriften**

Ter uitvoering van dit hoofdstuk kan het college nadere voorschriften geven.

**Artikel 11:29 Overgangsbepalingen**

1. Op de uitkeringen toegekend krachtens de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur, nooit lager zal zijn dan op grond van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.
2. Ten aanzien van de uitkeringen, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van de toegekende uitkering langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.
3. De betrokkene aan wie een uitkering was toegekend op grond van artikel 11, eerste lid, van de uitkeringsregeling, zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, en welke als gevolg van beëindiging van de werkloosheid is vervallen, behoudt binnen de in artikel 13, tweede lid genoemde termijn en overeenkomstig de overige daarvoor genoemde voorwaarden het recht op opnieuw toekennen van de uitkering. Artikel 13, eerste lid van de uitkeringsregeling zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, blijft van toepassing op een weder toegekende uitkering als bedoeld in de vorige volzin, met dien verstande dat de duur van de toegekende uitkering wordt herberekend op grond van het tweede lid.

**Artikel 11:30 Overgangsbepalingen**

1. Degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van de bepalingen van de uitkeringsverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van deze uitkering de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde verordening.
2. Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van dit hoofdstuk.

**Artikel 11:31**

(vervallen)

**Artikel 11:32 Slotbepaling**

1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later.

2. Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWO moet, voorzover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals deze luidde op 31 december 2000.

## HOOFDSTUK 11a Suppletie (8)

*( 8 ) Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.*

### Artikel 11a:1 Begripsomschrijvingen

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder :
   a. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
   b. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een periodieke uitkering, toegekend op grond van arbeidsongeschiktheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
   c. WAO-uitkering: uitkering op grond van de WAO;
   d. betrokkene: de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, aan wie op grond van artikel 8:5 ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte, en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt is, met uitzondering van degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen;
   e. bestuursorgaan: het orgaan als bedoeld in artikel 8:5, eerste lid, dat bevoegd is betrokkene ontslag te verlenen;
   f. suppletie: de suppletie, bedoeld in artikel 11a:6;
   g. dagloon: het dagloon in de zin van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, vermeerderd met het bedrag aan pensioenpremie, bedoeld in artikel 10 van de Wet financiële voorzieningen privatisering ABP, en in voorkomend geval verminderd met bijdragen strekkende tot betaling van de premie van een door of voor de betrokkene afgesloten particuliere ziektekostenverzekering als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit Algemene Dagloonregelen WAO;
   h. berekeningsgrondslag van de suppletie: het dagloon van betrokkene op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem recht op suppletie wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op suppletie wordt ontleend;
   i. werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene.

2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

### Artikel 11a:2 Recht op suppletie

1. Betrokkene heeft recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 90 maanden onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

### Artikel 11a:3 Recht op suppletie

1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op het recht op suppletie.
2. Onverminderd het eerste lid, omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing van de suppletie mede gangbare arbeid. Hierbij wordt onder gangbare arbeid verstaan: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

### Artikel 11a:4 Recht op suppletie

Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang :

a. betrokkene een WAO-uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
b. betrokkene is herplaatst in een functie waaraan hij recht kan ontlenen op herplaatsingstoelage als bedoeld in hoofdstuk 12 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

### Artikel 11a:5 Recht op suppletie

Het recht op suppletie eindigt:

a. na ommekomst van de duur van de suppletie;
b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
c. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

### Artikel 11a:6 Suppletie

1. De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag van de suppletie.
2. De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aangepast aan de voor de sector Gemeenten geldende algemene bezoldigingswijziging.
3. Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt :
   a. gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en
   b. gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.

### Artikel 11a:7 Suppletie

1. In afwijking van artikel 11a:6, derde lid, wordt, indien het in artikel 11a:2 bedoelde ontslag is verleend op een latere datum dan het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in artikel 11a:6, derde lid, genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslagdatum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.
2. Voor het bepalen van de in het eerste lid bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

### Artikel 11a:8 Suppletie

1. Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, ter zake van de dienstbetrekking waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een werkloosheidsuitkering, een Waz-uitkering dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde uitkering of uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
2. Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die kan worden toegerekend aan een dienstbetrekking, waaruit hij is ontslagen op een datum, gelegen vóór de datum van ontslag uit de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt, in geval van een verhoging van de mate van de arbeidsongeschiktheid waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
3. Indien de toerekeningswijze, bedoeld in het tweede lid, in een individueel geval naar het oordeel van het bestuursorgaan leidt tot een kennelijk onredelijke uitkomst voor de betrokkene, kan het bestuursorgaan ten gunste van die betrokkene tot een wijze van toerekenen besluiten die met de strekking van dit artikel overeenkomt.

**Artikel 11a:9 Suppletie**

1. Indien betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 11a:8, wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.
2. Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in het eerste lid, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:
   a. met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;
   b. gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;
   c. vóór de dag van het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan bedoeld in onderdeel a en b, en artikel 11a:8, tweede lid, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden genoten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.
3. In bijzondere gevallen kan het bestuursorgaan ten gunste van betrokkene afwijken van het tweede lid.

**Artikel 11a:10 Suppletie**

Voor de toepassing van artikel 11a:8 en 11a:9 worden uitkeringen steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten indien, als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, één of meer werkloosheidsuitkeringen, een Waz-uitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht heeft:

a. vermindering ondergaan;
b. blijvend geheel geweigerd worden;
c. tijdelijk of blijvend gedeeltelijk geweigerd worden; dan wel
d. in uitkeringsduur beperkt worden.

**Artikel 11a:11 Suppletie**

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, aan wie een suppletie is toegekend, keert het bestuursorgaan een bedrag uit, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van betrokkene over een tijdvak van drie maanden.
2. Het in het eerste lid bedoelde bedrag wordt uitgekeerd:
   a. aan de langstlevende der echtgenoten of geregistreerde partners indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot of geregistreerde partner gescheiden leefde;
   b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
   c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.
3. Voor de toepassing van het tweede lid worden mede als echtgenoot of geregistreerde partner aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
4. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in het derde lid, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
5. Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

**Artikel 11a:12 Betaling van suppletie**

1. Het bestuursorgaan stelt op aanvraag vast of er recht op suppletie bestaat.
2. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door het bestuursorgaan beschikbaar gesteld aanvraagformulier.

3. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie zo spoedig mogelijk uit, doch uiterlijk binnen een maand nadat het het recht op die suppletie heeft vastgesteld. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie in de regel per maand achteraf.
4. De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen 3 maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. Het bestuursorgaan kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

**Artikel 11a:13 Betaling van suppletie**

1. Het bestuursorgaan betaalt ambtshalve een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van de suppletie, omtrent het van de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het nakomen van een verplichting als bedoeld in artikel 11a:3.
2. Het bestuursorgaan kan op verzoek van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betalen indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op suppletie.
3. Een voorschot, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt beschouwd als een suppletie.

**Artikel 11a:14 Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten**

1. Het bestuursorgaan kan regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.
2. Indien de betrokkene die recht heeft op suppletie gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van het bestuursorgaan noodzakelijke opleiding of scholing, blijft volgens door het bestuursorgaan te stellen regels het recht op suppletie bestaan totdat die opleiding of scholing is geëindigd.
3. In de door het bestuursorgaan te stellen regels, bedoeld in het tweede lid, worden in ieder geval voorschriften en beperkingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de in het tweede lid bedoelde opleiding of scholing.

**Artikel 11a:15 Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten**

1. De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan het bestuursorgaan.
2. De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming van het bestuursorgaan nodig.

**Artikel 11a:16 Uitvoeringsvoorschriften**

1. Het bestuursorgaan stelt nadere regels vast met betrekking tot :
   a. de wijze waarop de controle van betrokkene plaatsvindt;
   b. het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie.

2. Het bestuursorgaan kan nadere regels stellen met betrekking tot artikel 11a:15.

**Artikel 11a:17 Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte**

1. Degene die op 31 december 1995 uit hoofde van een ontslag uit de sector gemeenten recht heeft op een herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K4, tweede lid, juncto artikel K6 van de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die wet luidde op die datum, en waarvan de duur op 1 januari 1996 nog niet is verstreken, heeft recht op suppletie.
2. Het in het eerste lid bedoelde recht op suppletie bedraagt bij een op 31 december 1995 genoten recht op herplaatsingswachtgeld van:

| | | |
|---|---|---|
| 1 maand | gedurende de eerste 27 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 2 maanden | gedurende de eerste 26 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 3 maanden | gedurende de eerste 25 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 4 maanden | gedurende de eerste 24 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 5 maanden | gedurende de eerste 22 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 6 maanden | gedurende de eerste 21 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 7 maanden | gedurende de eerste 20 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 8 maanden | gedurende de eerste 19 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 9 maanden | gedurende de eerste 18 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 10 maanden | gedurende de eerste 17 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 11 maanden | gedurende de eerste 16 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |

| | | |
|---|---|---|
| 12 maanden | gedurende de eerste 15 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 13 maanden | gedurende de eerste 14 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 14 maanden | gedurende de eerste 13 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 15 maanden | gedurende de eerste 12 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 16 maanden | gedurende de eerste 11 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 17 maanden | gedurende de eerste 10 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 18 maanden | gedurende de eerste 9 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 19 maanden | gedurende de eerste 9 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 20 maanden | gedurende de eerste 8 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 21 maanden | gedurende de eerste 7 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 22 maanden | gedurende de eerste 6 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 23 maanden | gedurende de eerste 5 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 24 maanden | gedurende de eerste 4 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 25 maanden | gedurende de eerste 3 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 26 maanden | gedurende de eerste 2 maanden 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 27 maanden | gedurende de eerste 1 maand 80% | vervolgens 33 maanden 70% |
| 28 maanden | gedurende 33 maanden 70% | |
| 29 maanden | gedurende 32 maanden 70% | |
| 30 maanden | gedurende 31 maanden 70% | |
| 31 maanden | gedurende 30 maanden 70% | |
| 32 maanden | gedurende 29 maanden 70% | |
| 33 maanden | gedurende 28 maanden 70% | |
| 34 maanden | gedurende 27 maanden 70% | |
| 35 maanden | gedurende 26 maanden 70% | |
| 36 maanden | gedurende 25 maanden 70% | |
| 37 maanden | gedurende 24 maanden 70% | |
| 38 maanden | gedurende 23 maanden 70% | |
| 39 maanden | gedurende 22 maanden 70% | |
| 40 maanden | gedurende 21 maanden 70% | |
| 41 maanden | gedurende 20 maanden 70% | |
| 42 maanden | gedurende 19 maanden 70% | |
| 43 maanden | gedurende 18 maanden 70% | |
| 44 maanden | gedurende 17 maanden 70% | |
| 45 maanden | gedurende 16 maanden 70% | |
| 46 maanden | gedurende 15 maanden 70% | |
| 47 maanden | gedurende 14 maanden 70% | |
| 48 maanden | gedurende 13 maanden 70% | |
| 49 maanden | gedurende 11 maanden 70% | |
| 50 maanden | gedurende 10 maanden 70% | |
| 51 maanden | gedurende 9 maanden 70% | |
| 52 maanden | gedurende 8 maanden 70% | |
| 53 maanden | gedurende 7 maanden 70% | |
| 54 maanden | gedurende 6 maanden 70% | |
| 55 maanden | gedurende 5 maanden 70% | |
| 56 maanden | gedurende 4 maanden 70% | |
| 57 maanden | gedurende 3 maanden 70% | |
| 58 maanden | gedurende 2 maanden 70% | |
| 59 maanden | gedurende 1 maanden 70% | |

3. De artikelen 11a:3 tot en met 11a:5, 11a:6, tweede lid, 11a:7 tot en met 11a:11, alsmede artikel 11a:12, derde lid tot en met 11a:16 zijn van overeenkomstige toepassing.
4. Het bestuursorgaan stelt ambtshalve van iedere overheidswerknemer als bedoeld in het eerste lid, het recht op suppletie vast met inachtneming van het in dit artikel bepaalde.
5. Artikel 11a:6, eerste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag voor de betrokkene als dagloon geldt het dagloon zoals bepaald in artikel 42, derde en vierde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.
6. Bij de bepaling op 1 januari 1996 van de periode waarover herplaatsingswachtgeld is genoten, wordt deze periode naar beneden afgerond op een hele maand.

### Artikel 11a:18 Dagloon

Indien de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, op 1 januari 1996 gedurende een periode van 52 weken of langer onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest in de zin van artikel 19, eerste

lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de mate van zijn algemene invaliditeit op grond van het pensioenreglement is vastgesteld op ten minste 15 procent dan wel de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de ministeriële regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet is vastgesteld op ten minste 25 procent, binnen een periode van zes maanden is aan te merken als betrokkene, geldt voor hem als dagloon het dagloon zoals bepaald in artikel 39, vierde en vijfde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

### Artikel 11a:19 Overige en slotbepalingen

Indien het niveau van de WAO-conforme uitkering als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de suppletie doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

### Artikel 11a:20 Overige en slotbepalingen

Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 1996.

### Artikel 11a:21 Overige en slotbepalingen

1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op of na 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.
2. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die tussen 1 juli 2006 en 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen en volledig arbeidsongeschikt is, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.

## HOOFDSTUK 12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel

### Artikel 12:1 Algemene bepalingen

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
   a. **de commissie**: de in artikel 12:2 bedoelde commissie voor georganiseerd overleg;
   b. **de ambtenaren**: de ambtenaren in de zin van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst;
   c. **de organisaties**: de plaatselijk werkende groeperingen van de landelijke verenigingen van overheidspersoneel, aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.
2. Er is een commissie voor georganiseerd overleg, die is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties.
3. Onder toegelaten organisaties worden verstaan: de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP) , de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP) en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF) , dan wel een van de bij deze centrales aangesloten bonden, voorzover deze centrales, respectievelijk bonden voldoende representatief geacht kunnen worden.
4. De leden van ABVAKABO en NOVON die op 1 juli 1998 zitting hebben in de commissie namens ACOP of Ambtenarencentrum, dan wel namens ABVAKABO of NOVON, behouden hun zetels als vertegenwoordigers van ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON.
   Indien deze leden ophouden lid van de commissie te zijn, worden ze niet vervangen totdat het aantal leden namens ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON in overeenstemming is met het aantal als genoemd in de bepaling van de samenstelling van de commissie.
   Uiterlijk op 1 juli 2002 wordt het aantal leden in overeenstemming gebracht met de hier geldende bepalingen.
5. Andere vakorganisaties dan bedoeld in het derde lid kunnen toegelaten worden indien zij representatief geacht kunnen worden. Een desbetreffend verzoek wordt in het georganiseerd overleg besproken.
6. Organisaties die tot het georganiseerd overleg zijn toegelaten, verliezen hun toegang tot dit overleg zodra zij niet meer voldoende representatief geacht worden.

### Artikel 12:1:1 Samenstelling

1. Voor de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, wijst het college uit zijn midden een of meer vertegenwoordigers en hun plaatsvervangers aan. De aanwijzing geschiedt bij elke nieuwe zittingsperiode van de raad en voorts telkens ter vervanging van hen die ophouden lid van het college te zijn.
2. Voor de vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, worden per centrale, bedoeld in artikel 12:1, derde lid, twee leden en hun plaatsvervangers aangewezen. Deze aanwijzing geschiedt door en uit de organisaties, welke een minimum aantal ambtenaren tot haar leden tellen. Indien verschillende organisaties deel uitmaken van een zelfde centrale, geldt het in de vorige zin bepaalde voor deze organisaties gezamenlijk. In een nader vast te stellen regeling wordt het bedoelde minimum aantal ambtenaren bepaald.

### Artikel 12:1:1:1 Bijwonen vergaderingen door ondernemingsraad

In aanvulling op het gestelde in artikel 12:1:1, geldt binnen de gemeente Nijkerk de volgende bepaling: Een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad kan als toehoorder de vergaderingen van de commissie bijwonen.

### Artikel 12:1:2 Samenstelling

1. Uiterlijk 1 februari van elk jaar doet elke organisatie, bedoeld in artikel 12:1:1 , tweede lid, aan het college opgaaf van het aantal der op 1 januari van dat jaar bij haar aangesloten ambtenaren.
2. Degene, die als lid of als plaatsvervanger door een organisatie is aangewezen, houdt op dit te zijn zodra hij geen lid van de organisatie of geen ambtenaar meer is, alsmede indien de organisatie schriftelijk aan het college doet weten dat zijn aanwijzing als vertegenwoordiger of plaatsvervanger is ingetrokken. In deze gevallen wordt zo spoedig mogelijk een opvolger aangewezen.

### Artikel 12:1:3 Samenstelling

1. Voorzitter van de commissie is de door het college aangewezen vertegenwoordiger of bij afwezigheid zijn plaatsvervanger.
2. Het college wijst een ambtenaar, niet behorende tot de vertegenwoordiging van de organisaties, tot secretaris van de commissie aan, alsmede diens plaatsvervanger. Zo nodig stelt het college verder personeel voor het secretariaat ter beschikking.
3. De secretaris kan aan de besprekingen deelnemen.

### Artikel 12:1:4 Mededeling omtrent CAR en UWO

1. Ingeval het LOGA tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de CAR wijzigt, doet het college daarvan mededeling aan de commissie voor georganiseerd overleg.
2. Ten aanzien van gemeenten die zijn aangesloten bij de UWO geldt dat, ingeval het LOGA, bedoeld in het eerste lid, leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de UWO wijzigt, het college daarvan mededeling doet aan de commissie voor georganiseerd overleg.

### Artikel 12:1:5 Overleg over organisatiewijzigingen

1. Indien door het bevoegde bestuursorgaan wordt voorgesteld verandering te brengen in de inrichting van enig dienstonderdeel, wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten daaronder begrepen, stelt het college het overleg als bedoeld in artikel 12:2 hiervan op de hoogte.
2. Het college stelt in geval van een ingrijpende verandering in de inrichting van enig dienstonderdeel regels vast betreffende:
   a. de fase waarin ter zake van die verandering het overleg als bedoeld in artikel 12:2 wordt gevoerd;
   b. de wijze waarop en de fase waarin de bij die verandering betrokken ambtenaren worden gehoord;
   c. de personele gevolgen van die verandering.
3. Over het voornemen al dan niet regels, bedoeld in het vorig lid, vast te stellen wordt overleg gevoerd als bedoeld in artikel 12:2.

**Artikel 12:2 Taak en bevoegdheden**

1. De commissie voert overleg over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd. De commissie kan niet overleggen over onderwerpen die voorbehouden zijn aan het LOGA tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel.
2. Er worden nadere regels gesteld over de werkwijze van de commissie voor georganiseerd overleg.
3. De nadere regels, bedoeld in het tweede lid, bevatten een bepaling hoe moet worden gehandeld indien een geschil niet tot overeenstemming leidt.

**Artikel 12:2:1**

Besluiten omtrent de onderwerpen, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, worden door het college en de raad niet genomen, noch voorstellen daaromtrent gedaan, dan nadat de commissie haar gevoelen over de concept-besluiten, respectievelijk voorstellen heeft kenbaar gemaakt.

**Artikel 12:2:1:1 Overeenstemmingsvereiste**

Besluiten omtrent de onderwerpen, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, worden door het college niet genomen dan nadat in de commissie over de ontwerpbesluiten overeenstemming is bereikt.

**Artikel 12:2:2 Taak en bevoegdheden**

1. De commissie, alsmede de vertegenwoordiging van de organisaties, is bevoegd aangaande de in artikel 12:2, eerste lid, bedoelde onderwerpen voorstellen te doen aan het college.
2. Heeft een voorstel betrekking op onderwerpen behorende tot de bevoegdheid van het college, dan neemt het college daaromtrent een beslissing. Behoort het voorstel tot de bevoegdheid van de raad, dan legt het college het voorstel voorzien van zijn advies ter besluitvorming voor aan de raad.
3. De besluiten, welke worden genomen naar aanleiding van voorstellen van de commissie, worden meegedeeld aan de vertegenwoordiging van de organisaties en aan de hoofdbesturen van de vertegenwoordigde organisaties.

**Artikel 12:2:3 Taak en bevoegdheden**

1. De commissie kan een subcommissie instellen, bestaande uit door haar aan te wijzen voorzitter en leden, indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp nodig wordt geacht.
2. De secretaris van de commissie is tevens secretaris van de subcommissie. Hij kan zich doen bijstaan of vervangen door degenen die ingevolge artikel 12:1:3, tweede lid, ter beschikking staan.
3. Het bepaalde in artikel 12:2:7 is van overeenkomstige toepassing.

**Artikel 12:2:4 Vergaderingen**

1. De commissie vergadert indien de voorzitter dit nodig oordeelt op door hem te bepalen tijdstippen.
2. Voorts belegt de voorzitter een vergadering indien ten minste drie leden van de commissie hem dit schriftelijk met opgaaf van redenen verzoeken en wel uiterlijk binnen één maand na ontvangst van het verzoek.

**Artikel 12:2:5 Vergaderingen**

1. De commissie wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. De oproepingsbrief vermeldt zoveel mogelijk de te behandelen onderwerpen.
2. Een vergadering kan slechts plaatshebben indien de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd. Wanneer de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur bestaat uit twee of meer leden van het college kan de vergadering slechts plaatshebben indien ten minste de helft van de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd.
3. Indien wegens onvoltalligheid in de zin van het tweede lid een vergadering niet kan plaatshebben, worden de aan de orde zijnde onderwerpen door de voorzitter geplaatst op de agenda van een binnen 14 dagen te houden nieuwe vergadering, in welke vergadering die onderwerpen in elk geval kunnen worden behandeld.

**Artikel 12:2:6 Vergaderingen**
Elk lid heeft het recht onderwerpen ter behandeling aanhangig te maken door deze schriftelijk op te geven aan de voorzitter. Deze stelt die onderwerpen zoveel mogelijk in de eerstvolgende vergadering aan de orde.

**Artikel 12:2:7 Vergaderingen**
1. De vergaderingen zijn niet openbaar.
2. De voorzitter kan hoofden van dienst of andere ambtenaren de vergadering laten bijwonen. Deze kunnen aan de besprekingen deelnemen.
3. De vertegenwoordigers van de organisaties kunnen zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van het hoofdbestuur van hun organisatie; zij zijn voorts bevoegd de onderwerpen van de agenda binnen de grenzen van een doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken aan voorbespreking in eigen kring te onderwerpen.
4. De voorzitter kan omtrent het in de vergadering behandelde en omtrent de inhoud van aan de commissie overgelegde stukken geheimhouding opleggen. Deze geheimhouding geldt niet ten opzichte van het college en van de raad, alsmede niet tegenover de hoofdbesturen van de vertegenwoordigende organisaties.

**Artikel 12:2:8 Vergaderingen**
De voorzitter kan op verzoek van ten minste twee leden of zo dikwijls hij dit nodig acht, de vergadering schorsen voor een door hem te bepalen tijd.

**Artikel 12:2:9 Vergaderingen**
1. Indien in de vergadering moet worden gestemd brengt elke vertegenwoordiging, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, één stem uit.
2. De stem van de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur wordt bepaald door hoofdelijke stemming van de aanwezige leden in of buiten de vergadering. Bij staking van stemmen beslist de stem van de voorzitter.
3. De stem van de vertegenwoordiging van de organisaties wordt bepaald door stemming per vertegenwoordigende organisatie, waarbij voor elke organisatie zoveel stemmen worden uitgebracht als ambtenaren bij haar zijn aangesloten op de eerste dag van het lopende jaar, met dien verstande dat voor een organisatie niet meer stemmen in aanmerking komen dan het totaal aantal stemmen dat door de andere organisaties gezamenlijk wordt uitgebracht. Bij staking van stemmen wordt de vertegenwoordiging geacht tegen te hebben gestemd.
4. Indien een organisatie in de loop van het jaar wordt vertegenwoordigd, geldt voor de toepassing van het derde lid het aantal aangesloten ambtenaren op dat tijdstip.

**Artikel 12:2:10 Vergaderingen**
Het in de vergadering behandelde wordt zakelijk weergegeven in de notulen, welke zo spoedig mogelijk in afschrift aan de leden worden gezonden, tenzij in het reglement, bedoeld in artikel 12:2:11, anders is bepaald.

**Artikel 12:2:11 Vergaderingen**
Indien door de commissie een reglement van orde voor de vergaderingen wordt vastgesteld, behoeft dit de goedkeuring van het college.

**Artikel 12:3:1 Advies- en arbitragecommissie**
De artikelen 12:3:2, 12:3:3, 12:3:4, 12:3:5, 12:3:6, 12:3:7 en 12:3:8 zijn slechts van toepassing in die gemeenten die zijn aangesloten bij de advies- en arbitragecommissie.

**Artikel 12:3:2 Advies- en arbitragecommissie**
Voor de toepassing van de artikelen 12:3:4, 12:3:5, 12:3:6, 12:3:7 en 12:3:8 wordt verstaan onder:
a. deelnemers aan het overleg: de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de vertegenwoordigers van de organisaties genoemd in artikel 12:1, derde lid;
b. advies- en arbitragecommissie: de advies- en arbitragecommissie ingesteld door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

**Artikel 12:3:3 Advies- en arbitragecommissie**
De artikelen 12:3:4, 12:3:5, 12:3:6, 12:3:7 en 12:3:8 zijn slechts van toepassing op geschillen inzake aangelegenheden, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, voor zover die aangelegenheden uitsluitend de

rechtstoestand van ambtenaren betreffen, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd.

**Artikel 12:3:4 Advies- en arbitragecommissie**
Indien een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komen dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben, brengen zij dat oordeel binnen zes dagen, nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.

**Artikel 12:3:5 Advies- en arbitragecommissie**
1. Binnen tien dagen na de kennisgeving, bedoeld in artikel 12:3:4, schrijft de voorzitter een vergadering uit van de commissie voor georganiseerd overleg. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.
2. Tenzij door de commissie, bedoeld in het eerste lid, wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van dat geschil zal worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg nadat het advies is ingewonnen van de advies- en arbitragecommissie dan wel door onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van die commissie.
3. Tot het inwinnen van advies zijn - ieder voor zich - de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een meerderheid van alle toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid, bevoegd.
4. Voor onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid. Het bepaalde in artikel 12:2:9 is hierbij onverkort van toepassing.

**Artikel 12:3:6 Advies- en arbitragecommissie**
1. Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in artikel 12:3:5, wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat ten minste het onderwerp en de inhoud van het geschil. Indien in de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerdergenoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.
2. Binnen zes dagen na de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 wordt het verzoek om arbitrage ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:
   a. het onderwerp en de inhoud van het geschil;
   b. de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil.

**Artikel 12:3:7 Advies- en arbitragecommissie**
Binnen twee weken na ontvangst van het advies wordt het overleg over het geschil voortgezet.

**Artikel 12:3:8 Advies- en arbitragecommissie**
De arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie heeft bindende kracht.

**Artikel 12:3:9 Onvoorziene gevallen**
In de gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college, na overleg met de commissie van georganiseerd overleg.

## HOOFDSTUK 13 Overgangsbepaling en slotbepalingen CAR

**Artikel 13:1 Overgangs- en slotbepaling CAR**
1. Deze regeling treedt in werking per 1 januari 1996.(*1 *2)

2. Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, vervallen de bepalingen van het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijkluidend zijn aan de bepalingen van deze regeling.
3. Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepalingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.
4. In afwijking van het gestelde in het eerste en tweede lid hebben de artikelen 10:1, 10:6, 10:15 eerste en tweede lid, 10:19, 10:23 tweede lid, 11:1, 11:6 zevende en achtste lid, 11:13 eerste en tweede lid, 11:23, 11:24 en artikel 11:27 tweede lid, terugwerkende kracht tot en met 1 augustus 1993.

Noot *1:
*De ingangsdatum wordt lokaal ingevuld. LOGA-partijen zijn overeengekomen dat als uiterste ingangsdatum geldt 1 januari 1996.*
Noot *2:
*Deze regeling is per 1 januari 1996 in werking getreden in de toenmalige gemeenten Hoevelaken en Nijkerk. Na de samenvoeging van deze gemeenten per 1 januari 2000 tot de (nieuwe) gemeente Nijkerk, is de regeling opnieuw vastgesteld met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2000.*

### Artikel 13:2 Overgangs- en slotbepaling CAR
Ten aanzien van degene die per 31 december 1996 geen volledige betrekking bekleedt, geldt dat de omvang van deze betrekking per 1 januari 1997 naar rato is teruggebracht, tenzij betrokkene heeft verzocht om handhaving van het aantal uren van de betrekking per 31 december 1996 en dit verzoek niet is afgewezen.

### Artikel 13:3 Overgangs- en slotbepaling CAR
Ten aanzien van de toegekende FLO-uitkeringen, wachtgelden en uitkeringen ingevolge hoofdstuk 11 die voortduren tot na 1 januari 1997 geldt dat de artikelen 9:2, tweede lid, 10:5, eerste lid, en 11:5, eerste lid, terugwerkende kracht hebben tot en met 1 januari 1997.

## HOOFDSTUK 14 Medezeggenschap

### Artikel 14:1 Medezeggenschap
Aan het begin van iedere zittingsperiode van de OR sluiten de ondernemer en de (centrale) ondernemingsraad een convenant over de benodigde inzet voor het OR-werk, de compensatie daarvoor en het (maximum) aantal zittingstermijnen.

### Artikel 14:1:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers
Gelet op het bepaalde in artikel 5a, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn gemeenten voor hun onderneming of onderdelen daarvan als bedoeld in artikel 4 van de WOR, verplicht een ondernemingsraad in te stellen indien en voor zolang in hun onderneming ten minste 35 personen werkzaam zijn als bedoeld in artikel 1, tweede en derde lid, van de WOR.

## HOOFDSTUK 15 Overige rechten en verplichtingen

### Artikel 15:1 Verplichtingen
De ambtenaar is gehouden zijn functie nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.

### Artikel 15:1a Verplichtingen
De ambtenaar is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het college is voorgeschreven.

### Artikel 15:1b Persoonlijk gebruik van goederen of diensten
Het is de ambtenaar verboden, behoudens toestemming verleend door of namens het college in bijzondere gevallen, ten eigen bate:
a. diensten te laten verrichten door personen in gemeentedienst;
b. aan de gemeente toebehorende eigendommen te gebruiken;
c. gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met zijn betrekking ter kennis is gekomen.

### Artikel 15:1c Aannemen van geschenken en gelden

Het is de ambtenaar verboden:

a. in verband met zijn betrekking vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van het college;
b. steekpenningen aan te nemen.

### Artikel 15:1d In acht nemen ordemaatregelen

1. De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in de kantoren, werkplaatsen of op andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.
2. Indien de ambtenaar verhinderd is zijn functie te vervullen, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mededelen.

### Artikel 15:1e Nevenwerkzaamheden

1. De ambtenaar is verplicht aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst, voorzover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.
2. Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven.
3. Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.
4. Het college regelt de openbaarmaking van de in het eerste lid bedoelde nevenwerkzaamheden van de gemeentesecretaris en directeuren van gemeentelijke diensten en bedrijven, alsmede van andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is.

### Artikel 15:1f Melding financiële belangen

1. Het college wijst ambtenaren aan die zijn aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.
2. De ambtenaar bedoeld in het eerste lid meldt aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, zijn financiële belangen respectievelijk bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken.
3. Er wordt een registratie gevoerd van de meldingen bedoeld in het tweede lid.
4. Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

### Artikel 15:1g Aanneming en levering ten behoeve van de openbare dienst

1. Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de openbare dienst.
2. Het college kan regelen stellen betreffende het deelnemen van de ambtenaar, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

### Artikel 15:1:7

(vervallen)

### Artikel 15:1:9 Verbod op aandeelhouderschap e.d.

(vervallen)

### Artikel 15:1:10 Staking bij een particuliere werkgever

1. De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgesloten werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van het college zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst van de gemeente noodzakelijk is.

2. Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het eerste lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 tweede lid.

### Artikel 15:1:11 Aanvaarden andere werkzaamheden

1. De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door of namens het college wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits deze werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de gemeente in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.
2. De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door het college wordt aangewezen, taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's.
3. In geval van een ramp of crisis als bedoeld in artikel 1 Wet veiligheidsregio's, is de ambtenaar die is aangewezen op grond van het tweede lid van dit artikel verplicht de taken in het kader van de Wet veiligheidsregio's te verrichten onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.
4. De ambtenaar, op grond van het eerste of tweede lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.
5. De aanwijzing, bedoeld in het eerste of tweede lid geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar zulks redelijkerwijs toelaten.

### Artikel 15:1:12 Vergoeding van schade

1. De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de gemeente geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.
2. Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) worden niet vastgesteld dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en ter zake van de wijze van inhouding zijn wensen kenbaar te maken.

### Artikel 15:1:13 Plichten rekenplichtige ambtenaar

1. De rekenplichtige ambtenaar wordt voor de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.
2. Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit een aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.
3. De rekenplichtige ambtenaar is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens het college.

### Artikel 15:1:14 Klachten van derden

(vervallen)

### Artikel 15:1:15 Beoordeling van de ambtenaar

1. Het college kan bepalen, dat met inachtneming van door het college te stellen regelen over de ambtenaar periodiek een beoordeling wordt uitgebracht omtrent de wijze waarop hij zijn functie vervult en omtrent zijn gedragingen tijdens de uitoefening van die betrekking.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid wordt met de ambtenaar zijn gedrag besproken tijdens de uitoefening van zijn functie of de wijze waarop hij zijn functie vervult, voor zover deze aanleiding geven tot aanmerkingen, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan de wijze waarop het gedrag of de wijze waarop hij zijn functie vervult naar het oordeel van het college verbeterd kan worden.

### Artikel 15:1:16 Dragen van uniform of dienstkleding

1. De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de door het college voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en onderscheidingstekenen te dragen.
2. Het deelnemen aan betogingen en optochten in het voorgeschreven uniform is de ambtenaar slechts toegestaan, indien daarvoor door of namens het college toestemming is gegeven.

3. Het is de ambtenaar verboden om bij gekleed gaan in uniform insignes of andere onderscheidingstekens of in dienst uniformkledingstukken te dragen, een en ander voor zover die niet van gemeentewege zijn verstrekt of voorgeschreven of tot het dragen waarvan niet door het college vergunning is verleend. Dit verbod is niet van toepassing ten aanzien van ordetekenen tot het aannemen of dragen waarvan door het hoger bestuursorgaan verlof is verleend.
4. Bij afzonderlijke regeling kunnen regelen worden gesteld betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

**Artikel 15:1:17 Standplaats**

1. Indien het dienstbelang dit eist, kan de ambtenaar de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.
2. Onder standplaats dient te worden verstaan: de gemeente of het met name genoemde gedeelte van de gemeente, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
3. Het college kan ter uitvoering van het in het eerste lid bepaalde nadere regels stellen.

**Artikel 15:1:18 Dienstwoning**

1. De ambtenaar is verplicht, indien hem door het college een dienstwoning is aangewezen, deze te betrekken en zich ter zake van de bewoning en het gebruik te gedragen naar de voorschriften die daaromtrent zijn gesteld.
2. Hij draagt de onderhoudskosten welke volgens de wet en het plaatselijk gebruik gemeenlijk voor rekening van de huurder zijn, tenzij terzake een afwijkende regeling is vastgesteld.

**Artikel 15:1:19 Verbod betreden arbeidsterrein**

Aan de ambtenaar kan door of namens het college de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar worden ontzegd.

**Artikel 15:1:20 Infectieziekten**

1. De ambtenaar die in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Infectieziektewet bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn functie niet vervullen en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen voor zolang de hoofdinspecteur of de inspecteur van het staatstoezicht op de volksgezondheid niet heeft verklaard, dat hij het gevaar voor overbrenging van een infectieziekte, of het gevaar dat hij verdacht moet worden te lijden aan zodanige ziekte, geweken acht.
2. De ambtenaar die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan het college. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege het college gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
3. De ambtenaar geniet over de tijd, gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn functie te vervullen, zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

**Artikel 15:1:21**

(vervallen)

**Artikel 15:1:22 Reis- en verblijfkosten**

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

**Artikel 15:1:23 Vergoeden van schade**

1. Aan de ambtenaar wordt de schade aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit de normale slijtage dier goederen.
2. Aan de ambtenaar wordt schade vergoed aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, tenzij:
   a. die schade bestaat uit de normale slijtage of;
   b. er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of;
   c. de ambtenaar in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de dienst en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.

### Artikel 15:1:24 Gebruik motorrijtuig
Het is de ambtenaar slechts toegestaan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen bij de vervulling van zijn functie te gebruiken, indien en voor zover hem daartoe door of namens het college toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

### Artikel 15:1:25 Schadeloosstelling
Het college kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.

### Artikel 15:1:26 Volgen van een opleiding
De ambtenaar is, indien het college dit bepaalt, verplicht zich voor het volgen van een bijzondere vakopleiding beschikbaar te stellen of enig ander door het college nader aan te duiden onderwijs te volgen. De aan het volgen van het in dit artikel bedoelde onderwijs verbonden kosten komen ten laste van de gemeente.

### Artikel 15:1:27 Volgen van een opleiding
Aan de ambtenaar beneden de leeftijd van 18 jaar wordt, indien hij dit wenst en voor zolang de belangen van de dienst zich daartegen niet verzetten, gedurende ten hoogste één dag per week verlof met behoud van bezoldiging verleend voor het volgen van lessen aan inrichtingen voor voortgezet, herhalings- of vakonderwijs en vormingsinstituten voor leerplichtvrije jeugd.

### Artikel 15:1:28 Bijzondere prestaties
(verplaatst naar hoofdstuk 3)

### Artikel 15:1:29 Onbekendheid met bepalingen
Ter zake van niet-naleving van bepalingen welke redelijkerwijs niet kunnen worden geacht de ambtenaar bekend te zijn, worden hem geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht.

### Artikel 15:1:30 Borstvoeding
Aan de vrouwelijke ambtenaar, die een borstkind heeft, wordt gedurende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.

### Artikel 15:1:31 Voorkomen benadeling lid Georganiseerd Overleg
De gemeente draagt er zorg voor dat degene die als lid of als plaatsvervangend lid door een organisatie is aangewezen voor de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, dan wel activiteiten vervult waarvoor hij krachtens artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kan genieten, niet uit hoofde van zijn lidmaatschap of activiteiten wordt benadeeld in zijn positie in de gemeentelijke organisatie.

### Artikel 15:2 Klokkenluiders
1. Het college stelt een regeling vast voor het omgaan met vermoedens van misstanden.
2. Ambtenaren en door het college aangewezen interne vertrouwenspersonen die misstanden conform de vast te stellen regeling aan de orde stellen, mogen niet om die reden worden ontslagen of anderszins in hun positie binnen de gemeente benadeeld worden.

### Artikel 15:2:0:1 Begripsbepalingen
In deze regeling wordt verstaan onder:
- **Ambtenaar:** de ambtenaar bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onderdeel a en artikel 1:2, onderdeel a; d; e en f van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Nijkerk;
- **Vertrouwenspersoon:** functionaris die als zodanig binnen de gemeentelijke organisatie is aangewezen;
- **Meldpunt:** een externe commissie of persoon die als zodanig door de gemeenteraad is aangewezen;
- **Vermoeden van een misstand:** een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de gemeentelijke organisatie waar de ambtenaar werkzaam is omtrent:
    a. een strafbaar feit;
    b. een schending van regelgeving of beleidsregels;
    c. het misleiden van justitie;
    d. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu, of
    e. het bewust achterhouden van informatie over deze feiten.

**Artikel 15:2:0:2 Interne melding**

1. De ambtenaar die een vermoeden van een misstand wil melden, doet dit bij zijn direct leidinggevende, diens leidinggevende of de vertrouwenspersoon.
2. De ambtenaar kan de vertrouwenspersoon verzoeken zijn identiteit bij burgemeester en wethouders niet bekend te maken. De ambtenaar kan dit verzoek te allen tijde herroepen.
3. De leidinggevende dan wel de vertrouwenspersoon draagt er zorg voor dat burgemeester en wethouders onverwijld op de hoogte worden gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is.
4. Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand stellen burgemeester en wethouders onverwijld een onderzoek in.
5. Burgemeester en wethouders zenden aan de ambtenaar dan wel de vertrouwenspersoon die een vermoeden van een misstand heeft gemeld, een ontvangstbevestiging. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand en het moment waarop de ambtenaar het vermoeden aan de leidinggevende of de vertrouwenspersoon heeft gemeld.

**Artikel 15:2:0:3 Standpunt**

1. Burgemeester en wethouders stellen de ambtenaar dan wel de vertrouwenspersoon, binnen zes weken schriftelijk op de hoogte van hun standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.
2. Indien het standpunt niet binnen zes weken kan worden gegeven, kunnen burgemeester en wethouders de afhandeling voor ten hoogste vier weken verdagen. Burgemeester en wethouders stellen de ambtenaar dan wel de vertrouwenspersoon hiervan schriftelijk in kennis.

**Artikel 15:2:0:4 Het meldpunt**

1. De gemeenteraad wijst een of meer personen aan die het meldpunt vormt of vormen.
2. Het meldpunt heeft tot taak een door de ambtenaar gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en burgemeester en wethouders daaromtrent te adviseren.
3. Indien het meldpunt uit meerdere personen bestaat, is dit altijd een oneven aantal, inclusief de voorzitter. Tevens kunnen in dat geval een secretaris, een plaatsvervangend voorzitter en andere plaatsvervangende leden worden benoemd. Zij beslissen bij gewone meerderheid van stemmen.

**Artikel 15:2:0:5 Melding bij het meldpunt**

1. De ambtenaar kan het vermoeden van een misstand binnen redelijke termijn melden bij het meldpunt, indien:
    1. hij het niet eens is met het standpunt bedoeld in artikel 15:2:0:3;
    2. hij geen standpunt ontvangen heeft binnen de termijnen bedoeld in artikel 15:2:0:3.
2. De ambtenaar kan het meldpunt verzoeken zijn identiteit niet bekend te maken. Hij kan dit verzoek te allen tijde herroepen.

**Artikel 15:2:0:6 Ontvangstbevestiging en onderzoek**

1. Het meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan de ambtenaar die het vermoeden heeft gemeld en stelt burgemeester en wethouders op de hoogte van de melding.
2. Indien het meldpunt dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk acht, stelt het een onderzoek in.
3. Ten behoeve van het onderzoek omtrent een melding van een vermoeden van een misstand is het meldpunt bevoegd bij burgemeester en wethouders alle inlichtingen in te winnen die het voor de vorming van zijn advies nodig acht. Burgemeester en wethouders verschaffen het meldpunt de gevraagde inlichtingen.
4. Het meldpunt kan het onderzoek of gedeelten daarvan opdragen aan één van de leden of een deskundige.
5. Wanneer de inhoud van bepaalde door burgemeester wethouders verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van het meldpunt dient te blijven, wordt dit aan het meldpunt meegedeeld. Het meldpunt beveiligt informatie met een vertrouwelijk karakter tegen kennisneming door onbevoegden.

**Artikel 15:2:0:7 Niet ontvankelijkheid**

1. Het meldpunt verklaart de melding niet ontvankelijk indien:

a. de misstand niet van voldoende gewicht is;
b. de ambtenaar de procedure bedoeld in artikel 15:2:0:2 niet heeft gevolgd, of
c. de ambtenaar de procedure bedoeld in artikel 15:2:0:2 wel heeft gevolgd, maar de termijnen bedoeld in artikel 15:2:0:3 nog niet zijn verstreken.
d. de ambtenaar de melding niet binnen redelijke termijn is geschied.

2. Het meldpunt stelt burgemeester en wethouders op de hoogte van de niet-ontvankelijkheid.

**Artikel 15:2:0:8 Inhoudelijk advies van het meldpunt**

1. Indien het gemelde vermoeden van een misstand ontvankelijk is, legt het meldpunt binnen zes weken zijn bevindingen omtrent de melding van een vermoeden van een misstand neer in een advies aan burgemeester en wethouders. Het meldpunt zendt een afschrift van het advies aan de ambtenaar met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de aan het meldpunt verstrekte informatie.
2. Indien het advies niet binnen zes weken kan worden gegeven, wordt de termijn door het meldpunt met ten hoogste vier weken verlengd. Het meldpunt stelt burgemeester en wethouders alsmede de ambtenaar daarvan schriftelijk in kennis.
3. Het advies wordt in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van aan het meldpunt verstrekte informatie en de terzake geldende wettelijke bepalingen openbaar gemaakt op een wijze die het meldpunt geëigend acht, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten.

**Artikel 15:2:0:9 Nader standpunt**

1. Burgemeester en wethouders stellen binnen twee weken na ontvangst van het advies bedoeld in artikel 15:2:0:8, de ambtenaar alsmede het meldpunt, schriftelijk op de hoogte van hun nader standpunt.
2. Aan de ambtenaar die het meldpunt heeft verzocht zijn identiteit niet bekend te maken geschiedt de berichtgeving van het nader standpunt via het meldpunt.
3. Een van het advies afwijkend nader standpunt wordt gemotiveerd.

**Artikel 15:2:0:10 Jaarverslag**

1. Jaarlijks wordt door het meldpunt een verslag opgemaakt.
2. In dat verslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de terzake geldende wettelijke bepalingen gemeld:
    1. het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een misstand;
    2. het aantal meldingen dat niet tot een onderzoek geleid heeft;
    3. het aantal onderzoeken die het meldpunt heeft verricht, en
    4. het aantal adviezen en de aard van de adviezen die het meldpunt heeft uitgebracht.

3. Dit jaarverslag wordt aan de gemeenteraad en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

**Artikel 15:2:0:11 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking op het moment dat de formele besluitvormingsprocedure is afgerond.

**Artikel 15:2:0:12**

De gemeente Nijkerk sluit aan bij de commissie klokkenluiders gemeentelijke overheid.

**Artikel 15:3 Kinderopvang**

(vervallen)

## HOOFDSTUK 16 Disciplinaire straffen

**Artikel 16:1:1 Plichtsverzuim**

1. De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt dan wel bij herhaling aanleiding geeft tot toepassing te zijnen aanzien van maatregelen van inhouding, beslag of korting, als bedoeld in de tweede titel van de Ambtenarenwet, kan deswege disciplinair worden gestraft.

gemeente Nijkerk

2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

**Artikel 16:1:2 Disciplinaire straffen**

1. Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 8:13, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:
   a. schriftelijke berisping;
   b. arbeid buiten de voor de functie van de ambtenaar vastgestelde werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per dag en met dien verstande dat deze arbeid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de ambtenaar geldende kerkelijke feestdagen;
   c. vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de ambtenaar voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;
   d. geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;
   e. niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;
   f. stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de betrekking daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;
   g. vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de ambtenaar beklede betrekking geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
   h. plaatsing in een andere functie, al of niet in een ander onderdeel van de dienst, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van salaris en de toegekende salaristoelage(n);
   i. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De straffen genoemd in het eerste lid, onder a t/m g, worden opgelegd door het college; de straffen genoemd onder h en i, alsmede de straf genoemd in artikel 8:13, worden opgelegd door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de laatstelijk door de ambtenaar vervulde functie.
3. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken ambtenaar zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

**Artikel 16:1:3 Verantwoording**

1. De verantwoording door de ambtenaar geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van het college of ten overstaan van een door het college aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de ambtenaar kan van deze termijn worden afgeweken.
2. Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording plaats heeft en door de ambtenaar. Weigert de ambtenaar de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de ambtenaar uitgereikt.
3. Indien de ambtenaar zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.

**Artikel 16:1:4 Verantwoording**

De ambtenaar verstrekt het college een bewijs van ontvangst van het schriftelijk besluit tot strafoplegging.

**Artikel 16:1:5 Verantwoording**

De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

## HOOFDSTUK 17 Opleiding en ontwikkeling

### Artikel 17:1 Ontwikkeling en mobiliteit

1. De ambtenaar is op de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief, waardoor diens positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert.
2. In het belang van de organisatie en zichzelf ontwikkelt de ambtenaar zich door middel van scholing en het opdoen van werkervaring.
3. De ambtenaar maakt actief gebruik van het gemeentelijk loopbaanbeleid.

### Artikel 17:2 Ontwikkeling en mobiliteit

1. Het college begeleidt en ondersteunt de ambtenaar bij het verbeteren en ontwikkelen van diens inzetbaarheid en mobiliteit.
2. Het college voert een actief intern en extern mobiliteitsbeleid en onderhoudt loopbaanbeleid, gericht op mobiliteit en organisatieverandering.
3. Het college wijst de ambtenaar op diens mogelijkheden binnen het gemeentelijk loopbaanbeleid.

### Artikel 17:3 Individueel loopbaanbudget

1. De ambtenaar heeft jaarlijks recht op een loopbaanbudget van € 500.-.
2. Indien bij inwerkingtreding van dit artikel het college een opleidingsplan heeft vastgesteld dat gelijkwaardige ruimte biedt aan loopbaanontwikkeling op basis van individuele wensen over loopbaanactiviteiten gericht op vergroting van inzetbaarheid kan dit opleidingsplan ongewijzigd worden voortgezet ongeacht het bepaalde in het eerste lid. Dit na instemming van de ondernemingsraad.
3. De ambtenaar zet het loopbaanbudget in ten behoeve van loopbaangerelateerde activiteiten, zoals opleiding, training, scholing, loopbaanadvies, coaching en ontwikkeling, gericht op de vergroting van zijn inzetbaarheid en zijn arbeidsmarktpotentie ten behoeve van een andere functie binnen of buiten de organisatie.
4. De in het derde lid genoemde activiteiten dienen te zijn gericht op een reëel loopbaanperspectief.
5. Afspraken over de wijze van besteding van het loopbaanbudget worden vastgelegd in een (aanvulling op het) persoonlijk ontwikkelingsplan.
6. Het resterende budget dat na verloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is opgebouwd niet is benut, komt te vervallen.
7. In afwijking op het bepaalde in het zesde lid kan de ambtenaar het loopbaanbudget gedurende maximaal drie jaar opsparen, om daarmee eenmalig een duurdere activiteit te financieren. Dit wordt vastgelegd in (een aanvulling op) het persoonlijk ontwikkelingsplan.
8. Indien na toepassing van het bepaalde in het zevende lid na verloop van de overeengekomen periode het budget niet of niet volledig is benut komt het resterende budget te vervallen.
9. Dit artikel is geldig in 2013, 2014 en 2015.

### Artikel 17:4 Persoonlijk ontwikkelingsplan

1. Naast de afspraken over het individueel loopbaanbudget leggen het college en de ambtenaar in een persoonlijk ontwikkelingsplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden van de ambtenaar, alsmede een in dat kader door hem te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten.
2. Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste een keer per drie jaar opgesteld en door het college vastgesteld.
3. Een te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten passen in de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het gemeentelijk opleidingsbeleid, zoals neergelegd in het door het college vastgestelde opleidingsplan.
4. De kosten die gemaakt worden in het kader van de in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het college vergoed.
5. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.
6. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot een of meer van de volgende onderwerpen:
   - de keuze van opleidingsvorm of instituut, alsmede de redelijkerwijs te maken kosten;
   - de periode gedurende welke een studie gevolgd zal worden;
   - de minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang;
   - de omstandigheden onder welke een te volgen studie kan worden onderbroken of gestopt;

- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig afbreken van een studie door de ambtenaar;
- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het verlaten van de gemeentelijke dienst binnen een te bepalen periode na afronding van de studie;
- eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

**Artikel 17:5 Loopbaanadvies**
De ambtenaar heeft na elke periode van vijf jaar recht op loopbaanadvies bij een door het college aangewezen interne of externe deskundige.

**Artikel 17:6 Inzetbaarheid**
In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het college zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zo nodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.

**Artikel 17:7 Flankerend beleid**
Het college stelt vast welke mobiliteitsbevorderende voorzieningen beschikbaar kunnen worden gesteld aan ambtenaren die zich in een Van-werk-naar-werk-traject bevinden.

**Artikel 17:1:1:1 Procedure totstandkoming persoonlijk ontwikkelingsplan**
1. De inhoud van het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt vóór de vaststelling met de ambtenaar besproken.
2. Het gesprek, bedoeld in het eerste lid, wordt namens het college gevoerd door de direct leidinggevende van de ambtenaar, bij voorkeur in samenhang met een functioneringsgesprek als bedoeld in artikel 30:0:2:1.
3. Voor het vastleggen van de afspraken, bedoeld in artikel 17:4, vijfde en zesde lid, wordt gebruik gemaakt van een door het college vastgesteld formulier.
4. De vorderingen ten aanzien van de persoonlijke ontwikkeling in de huidige functie of naar een toekomstig(e) functie(niveau) worden vastgelegd bij punt 6. “Opleidingsplan, minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang”, op het formulier, bedoeld in het derde lid. De monitoring hiervan zal plaats vinden via de functioneringsgesprekken. Blijkt dat de ambtenaar niet aan de afgesproken eisen voldoet dan kunnen hier rechtspositionele gevolgen uit voortvloeien, welke worden gebaseerd op een vastgestelde beoordeling.
5. Indien de direct leidinggevende en de ambtenaar tot de conclusie komen dat er geen reden is voor bijzondere inspanningen en afspraken, wordt dit met de bijbehorende motivering vastgelegd op het formulier, bedoeld in het derde lid.
6. De ambtenaar en de direct leidinggevende tekenen het formulier, bedoeld in het derde, vierde en vijfde lid, voor akkoord. De direct leidinggevende legt het formulier ter besluitvorming voor aan het college.
7. Het college kan, voordat het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt vastgesteld, een gericht studieadvies inwinnen. In bijzondere gevallen kan het college in overleg met de ambtenaar een psychologisch onderzoek doen instellen, ter beantwoording van de vraag of de ambtenaar over de eigenschappen beschikt die vereist zijn voor het volgen van een voorgestelde opleiding of activiteit.
8. De ambtenaar ontvangt schriftelijk bericht van het collegebesluit tot vaststelling van het persoonlijk ontwikkelingsplan, dan wel indien toepassing is gegeven aan het vijfde lid van de beslissing om geen persoonlijk ontwikkelingsplan vast te stellen.

**Artikel 17:1:1:2 Vergoeding kosten persoonlijk ontwikkelingsplan**
1. Voor het bepalen van de kosten, bedoeld in artikel 17:4, vierde lid, wordt uitgegaan van de normaal te achten kosten en duur van de opleiding of activiteit.
2. De ambtenaar is verplicht deel te nemen aan de opleidingen en/of activiteiten volgens de afspraken die daarover in het persoonlijk ontwikkelingsplan zijn vastgelegd. Daartoe behoort in elk geval de verplichting om deel te nemen aan het eerstvolgende examen of vergelijkbare toets, en de uitslag daarvan aan het college mee te delen.
3. Indien op grond van ingewonnen inlichtingen blijkt dat de ambtenaar niet regelmatig of niet voldoende studeert, waardoor deze niet in staat kan worden geacht de opleiding binnen de gestelde termijn af te ronden, kan het college de verleende faciliteiten -al dan niet tijdelijk- stopzetten. Stopzetting vindt niet plaats als de ambtenaar aannemelijk maakt dat de onregelmatige of onvoldoende studie het gevolg is van feiten of omstandigheden die niet aan hemzelf te wijten zijn.

### Artikel 17:1:1:3 Terugbetaling kosten persoonlijk ontwikkelingsplan

De ambtenaar is verplicht, geheel of gedeeltelijk, de kosten terug te betalen die door de gemeente zijn gemaakt voor de opleiding en/of activiteit die in het persoonlijk ontwikkelingsplan is opgenomen, indien een van de volgende situaties zich voordoet:

a. Wanneer de ambtenaar zijn verplichting niet nakomt om aan het eerstvolgende voor zijn opleiding geldende examen of vergelijkbare toets deel te nemen. In dat geval betaalt de ambtenaar de volledige kosten die voor de opleiding zijn gemaakt aan de gemeente terug, tenzij de ambtenaar aannemelijk kan maken dat dit niet van hem kan worden verlangd.
b. Wanneer de ambtenaar de opleiding beëindigt voordat de daarvoor geldende duur is verstreken, zonder dat de opleiding met goed gevolg is afgesloten. In dat geval betaalt de ambtenaar de volledige kosten die voor de opleiding zijn gemaakt aan de gemeente terug.
c. Wanneer de ambtenaar op eigen verzoek of tengevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden wordt ontslagen voordat de opleiding is voltooid. In dat geval betaalt de ambtenaar 1/24e gedeelte van de kosten terug aan de gemeente voor iedere volle maand die aan de eindtermijn van de opleiding of activiteit ontbreekt.
d. Wanneer de ambtenaar op eigen verzoek ná het voltooien van de opleiding, binnen twee jaar ontslag neemt of ten gevolge van aan hem zelf te wijten feiten of omstandigheden wordt ontslagen. In dat geval betaalt de ambtenaar 1/4e gedeelte terug aan de gemeente voor ieder half jaar dat aan de termijn van twee jaar ontbreekt.

### Artikel 17:1:1:4 Verlof voor persoonlijk ontwikkelingsplan

1. Het college verleent de ambtenaar zo nodig verlof voor het volgen van een opleiding of activiteit die in het persoonlijk ontwikkelingsplan is opgenomen, met inachtneming van de volgende uitgangspunten:
   a. De opleiding of activiteit wordt gevolgd in eigen tijd tenzij deze niet anders dan in werktijd wordt gegeven. Wanneer de studiedag niet op een werkdag valt volgens het werkrooster, dan is het niet toegestaan deze dag te verruilen voor een werkdag.
   b. Voor het volgen van een opleiding of activiteit die onder werktijd wordt gegeven, kan verlof met behoud van bezoldiging worden verleend voor ten hoogste 7,2 uur per week. Ter voorbereiding op een studie of voor een afgerond deel daarvan afsluitend examen, kan aan de ambtenaar afhankelijk van de zwaarte van de studie, studeerverlof worden verleend tot een maximum van vijf maal 3,6 uur per gehele studie.

2. De ambtenaar die geen volledige betrekking vervult, heeft voor het volgen van een opleiding of activiteit die in het persoonlijk ontwikkelingsplan is opgenomen, recht op een, in evenredigheid tot het aantal uren van een volledige betrekking berekend, deel van het verlof als bedoeld in het eerste lid.

### Artikel 17:1:1:5 Overige opleidingen

1. Binnen een jaarlijks voor de gehele organisatie of onderedelen daarvan vast te stellen budget kan het college tegemoetkomingen verstrekken aan een ambtenaar in de kosten van een opleiding of (trainings)activiteit die niet in aanmerking komt voor opname in het persoonlijk ontwikkelingsplan.
2. Bij de toepassing van het eerste lid heeft een ambtenaar die geen volledig betrekking vervult dezelfde rechten als een ambtenaar met een volledige betrekking.
3. De tegemoetkoming, bedoeld in het eerste lid, bedraagt niet meer dan vijfenzeventig procent van de kosten.
4. In een besluit tot het verstrekken van een tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid, kan het bepaalde in de artikelen 17:1:1:2 tot en met 17:1:1:4 geheel of gedeeltelijk van overeenkomstige toepassing worden verklaard.

### Artikel 17:1:6:1 Vergoeding parttimers

De ambtenaar die geen volledige betrekking vervult, ontvangt een aanvulling op de vergoeding zoals bedoeld in artikel 17:1:6, tweede lid, tot het niveau van de vergoeding zoals bedoeld in artikel 17:1:6, eerste lid.

## HOOFDSTUK 18 Verplaatsingskosten

### Artikel 18:1:1 Begripsomschrijvingen

1. Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:
   a. **betrokkene:** de ambtenaar of gewezen ambtenaar in de zin van de CAR;
   b. **woongebied:** een door het college aan te wijzen gebied aansluitend aan het grondgebied van de gemeente;
   c. **standplaats:** de gemeente of het met name genoemde deel daarvan, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
   d. **gezinsleden:** de echtgenoot, geregistreerde partner van de betrokkene en de kinderen, stief- en pleegkinderen van de betrokkenen en/of van de echtgenoot, geregistreerde partner voor zover zij samenwonen;
   e. **eigen huishouding voeren:** het zelfstandig en voor eigen rekening bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering, een en ander ter beoordeling van het bestuursorgaan;
   f. **berekeningsbasis:** het twaalfvoud van salaris per maand inclusief eventuele salaristoelage(n), dan wel hetgeen daarmede overeenkomt ingeval dat artikel niet op hem van toepassing is – die betrokkene geniet op het berekeningstijdstip, vermeerderd met de aanspraak op de vakantie-uitkering en in voorkomende gevallen vermeerderd met:
      1. genoten wachtgeld of uitkering krachtens hoofdstuk 10 of 11 of een genoten werkloosheidsuitkering krachtens de WW en eventueel hoofdstuk 10a;
      2. genoten herplaatsingstoelage krachtens hoofdstuk 12 van het pensioenreglement;

   g. **berekeningstijdstip**:
      1. datum waarop de betrokkene verhuist;
      2. indien de betrokkene verhuist voor de datum dat de functie feitelijk wordt vervuld, de datum van ingang van de functievervulling;
      3. bij het overlijden of ontslag van de betrokkene, de datum waarop laatstelijk bezoldiging werd genoten;

   h. **verplaatsen en verplaatsing**: veranderen onderscheidenlijk verandering van de standplaats van de betrokkene in opdracht van het bestuursorgaan;
   i. **verplaatsingskostenvergoeding**: tegemoetkoming in de kosten van een verplaatsing, dan wel van een verhuizing voortvloeiende uit indiensttreding of ontslag, ofwel een tegemoetkoming in reis- en pensionkosten voor de periode dat de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden;
   j. **dienstwoning**: de door het bevoegde gezag aan de betrokkene in verband met de uitoefening van zijn functie aangewezen woning.

2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

### Artikel 18:1:1:1 Definitie woongebied en standplaats

1. Het woongebied, bedoeld in artikel 18:1:1, onder b, omvat het gebied met een straal van 25 km rond het stadhuis van Nijkerk.
2. De standplaats, bedoeld in artikel 18:1:1, onder c, omvat het grondgebied van de gemeente Nijkerk.

### Artikel 18:1:2 Tegemoetkoming verhuiskosten

1. De betrokkene, die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, als bedoeld in artikel 15:1:17, tweede lid, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.
2. De betrokkene, die in verband met een indiensttreding is verhuisd en aan wie binnen twee jaar na verhuizing ontslag op verzoek wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen, dient de hem toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen.
   Overgang zonder onderbreking naar een andere tak van dienst van dezelfde gemeente of naar een van haar bedrijven of instellingen wordt niet als ontslag op verzoek beschouwd.
3. De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt aan de betrokkene, die in verband met een indiensttreding dient te verhuizen, slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat een verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.

**Artikel 18:1:3 Tegemoetkoming verhuiskosten**

1. De betrokkene, die in opdracht van het bevoegde gezag, anders dan in verband met een verplaatsing of indiensttreding, een dienstwoning betrekt of verlaat, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.
2. Indien het verlaten van een dienstwoning samenhangt met een ontslag op verzoek anders dan een ontslag op verzoek met recht op uitkering voor vervroegd uittreden, of met een ontslag als gevolg van aan betrokkene te wijten feiten of omstandigheden en het ontslag niet ingaat binnen twee jaren nadat de dienstwoning is betrokken, kan een gedeeltelijke tegemoetkoming in verhuiskosten worden verleend.
3. Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de betrokkene, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend aan de nagelaten gezinsleden.
4. Bij toepassing van het tweede en derde lid wordt een vergoeding in de verhuiskosten, bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, verleend, met dien verstande dat deze vergoeding niet meer bedraagt dan die waarop aanspraak zou bestaan bij verhuizing binnen het woongebied.

**Artikel 18:1:4 Tegemoetkoming verhuiskosten**

Geen tegemoetkoming in verhuiskosten ingevolge de artikelen 18:1:2 en 18:1:3 wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen is opgelegd dan wel na de datum van het ontslag, het overlijden of de verplaatsing.

**Artikel 18:1:5 Tegemoetkoming verhuiskosten**

1. De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
    a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
    b. een bedrag voor dubbel woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 310,51 per maand met dien verstande dat de tegemoetkoming ten hoogste voor vier maanden wordt verleend;
    c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, met een maximum van € 6.209,70.

2. Indien de betrokkene op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het maximumbedrag genoemd in het eerste lid, onderdeel c, niet overschreden wordt.
3. Indien het betreft een verhuizing van een gezin, waarin de echtgenoten, geregistreerde partners beide betrokkene zijn in de zin van dit hoofdstuk en afzonderlijk opdracht hebben om te verhuizen of zijn verplaatst, wordt voor beide betrokkenen de berekeningsbasis vastgesteld. Ingeval beide betrokkenen een deeltijdbetrekking hebben en niet tevens een deeltijdbetrekking bij een andere werkgever die aanspraak geeft op een tegemoetkoming in verhuiskosten, wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijdbetrekking. De tegemoetkoming wordt toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis.
4. Indien de betrokkene geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid, onder c, verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van de berekeningsbasis.

**Artikel 18:1:6 Tegemoetkoming woon- werkverkeer**

1. De betrokkene die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, zoals bedoeld in artikel 15:1:17 en daarin, ondanks alle pogingen daartoe, niet slaagt heeft aanspraak op een vergoeding van de kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, zolang hij bij de verhuizing in aanmerking zou kunnen komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.
2. Een betrokkene als bedoeld in het eerste lid, die naar het oordeel van het bevoegde gezag niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft, tenzij van gemeentewege al dan niet tegen betaling in huisvesting wordt voorzien, aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in of nabij het gebied als bedoeld in artikel 15:1:17, benevens een tegemoetkoming voor ten hoogste eenmaal per week in de reiskosten naar de plaats waar hij metterwoon nog gevestigd is.
3. Indien een betrokkene als bedoeld in het eerste en tweede lid, naar het oordeel van het bevoegde gezag niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig

mogelijk te verhuizen, komt hij niet langer in aanmerking voor tegemoetkomingen als bedoeld in het eerste en tweede lid.
4. Een betrokkene die een functie voor betrekkelijk korte duur bekleedt of voor betrekkelijk korte duur elders is geplaatst en als gevolg daarvan niet behoeft te verhuizen kan een tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in het eerste lid worden verleend, dan wel een tegemoetkoming overeenkomstig het tweede lid, indien de betrokkene naar het oordeel van het bevoegde gezag niet dagelijks heen en weer kan reizen.

**Artikel 18:1:7 Hoogte tegemoetkoming**

1. De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is gelijk aan de gemaakte kosten van het openbaar vervoer op basis van het tarief van de tweede klasse.
2. De vergoeding die plaatsvindt op basis van het eerste lid is, voor dat deel dat gebruik wordt gemaakt van de trein, gemaximeerd op het bedrag van € 3.984 per jaar.
3. De betrokkene die met de trein reist en van de woning of het pension met het ander (aansluitend) openbaar vervoer naar het eerst mogelijke station kan reizen maar van dit openbaar vervoer geen gebruik maakt en in de plaats daarvan met eigen vervoer naar dat station reist, ontvangt een tegemoetkoming van € 103,78 op jaarbasis.
4. De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is, indien het college de plaats van tewerkstelling van een betrokkene heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet per openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, € 0,17 per kilometer met een maximum van 20 kilometer enkele reis.
5. De betrokkene, die naar het oordeel van het college de plaats van tewerkstelling met het openbaar vervoer kan bereiken maar daarvan geen gebruik maakt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming van 25% van de tegemoetkoming bedoeld in het vierde lid.

**Artikel 18:1:7a**

Vervallen

**Artikel 18:1:8 Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer**

Indien het bevoegde gezag de plaats van tewerkstelling van een betrokkene die niet conform artikel 15:1:17 verhuisplichtig is, heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet met het openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, wordt aan de betrokkene voor de gehele duur van het dienstverband een vergoeding per afgelegde kilometer verstrekt. De hoogte van deze vergoeding wordt vastgesteld door het bevoegde gezag.

**Artikel 18:1:9 Pensionkosten**

1. De tegemoetkoming in pensionkosten als bedoeld in artikel 18:1:6, tweede lid, bedraagt voor de betrokkene die gewoonlijk met gezinsleden samenwoont 90% en voor de overige betrokkenen 60% van de betaalde pensionkosten, voor zover deze kosten niet uitgaan boven de door het bestuursorgaan redelijk geoordeelde pensionkosten.
2. De tegemoetkoming in reiskosten voor gezinsbezoek dan wel voor het bezoeken van de plaats waar betrokkene nog is gehuisvest is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer en wel naar het tarief van de laagste klasse.

**Artikel 18:1:10 Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten**

1. De tegemoetkoming ingevolge het bepaalde in de artikelen 18:1:7 en 18:1:9 wordt voor de eerste keer voor niet langer dan zes maanden verleend. Het bevoegde gezag kan deze termijn op verzoek van betrokkene telkens voor niet langer dan zes maanden verlengen.
2. Geen aanspraak op tegemoetkoming in reis- en/of verblijfkosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten conform artikel 18:1:7, eerste lid, en artikel 18:1:14, in geval wordt gekozen voor het vergoedingssysteem zoals dat gold vóór 1 juli 2004, niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij het bevoegde gezag is ingediend.
3. Het bevoegd gezag is bevoegd te bepalen dat de tegemoetkomingen vastgesteld op basis van artikel 18:1:7, eerste lid, en artikel 18:1:14 maandelijks zonder declaratie worden uitbetaald met inachtneming van een korting op de bedragen van 6%.

## Artikel 18:1:11 Procedure tegemoetkoming verhuiskosten

1. De aanvraag voor een tegemoetkoming in verhuiskosten dient voor de datum van de verhuizing bij het bestuursorgaan te zijn ingediend.
2. Zo spoedig mogelijk na de verhuizing doch in ieder geval binnen zes maanden daarna doet de betrokkene bij het bestuursorgaan opgave van de kosten als bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, onder b.

## Artikel 18:1:12 Voorschot

Het bevoegde gezag kan ter zake van de in dit hoofdstuk bedoelde tegemoetkomingen een voorschot verlenen.

## Artikel 18:1:13 Slotbepaling

Het college kan voor zover nodig in afwijking van de bij of krachtens dit hoofdstuk gestelde regels beslissen in individuele gevallen, waarin deze regelen naar het oordeel van het college niet of niet naar redelijkheid voorzien.

## Artikel 18:1:14 Overgangsrecht

De betrokkene aan wie voor 1 juli 2004 een tegemoetkoming woon-werkverkeer op grond van artikel 18:1:7, vierde lid zoals dat luidde voor 1 juli 2004, is toegekend, heeft gedurende de periode van maximaal twee jaar, welke ingaat op het moment van toekenning, recht op een tegemoetkoming woon-werkverkeer conform de vergoedingssystematiek zoals die gold voor 1 juli 2004. Indien de vergoedingssystematiek zoals die geldt vanaf 1 juli 2004 financieel voordeliger is voor deze betrokkene, dan heeft hij recht op een tegemoetkoming conform de laatstgenoemde vergoedingssystematiek. Indien de medewerker gehoor heeft gegeven aan de verhuisplicht, dan vervalt de tegemoetkoming woon-werkverkeer.

# HOOFDSTUK 19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

### Paragraaf 1 Algemene bepalingen

## Artikel 19:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die door het college aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer.

## Artikel 19:2 Begripsbepaling

Hoofdwerkgever: de werkgever waarbij de vrijwilliger in loondienst is.

## Artikel 19:3 Overleg met vakorganisaties

Het overleg over de aangelegenheden die van algemeen belang zijn voor de rechtstoestand van de vrijwilligers vindt plaats in de op grond van artikel 12:1, tweede lid, van de CAR ingestelde commissie voor georganiseerd overleg. Dit geldt ook voor de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid gevoerd zal worden.

## Artikel 19:4 Informatievoorziening aan de vrijwilliger

1. De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle andere schriftelijke regels die hij bij de uitvoering van zijn werkzaamheden heeft na te leven.
2. De vrijwilliger die regels heeft na te leven die niet schriftelijk zijn vastgesteld wordt hierover naar behoren geïnformeerd.

## Artikel 19:5 Informatievoorziening aan derden

Een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle regels die ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet voor de vrijwilliger worden getroffen met inbegrip van de wijzigingen daarop, worden kosteloos ter beschikking gesteld aan:

- de vakorganisaties die deelnemen aan het georganiseerd overleg bedoeld in artikel 19:3, eerste lid;
- ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het college in aanmerking komt.

**Paragraaf 2 Aanstelling en bevordering**

### Artikel 19:6 Aanstelling in vaste of tijdelijke dienst

1. Het college kan de vrijwilliger aanstellen in vaste dienst, of in tijdelijke dienst voor een bepaalde periode.
2. Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt alleen verleend bij wijze van proef.
3. Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt voor een periode van maximaal twee jaar verleend. In bijzondere gevallen kan de tijdelijke aanstelling verlengd worden met een periode van ten hoogste een jaar.
4. Het college verleent de vrijwilliger een vaste aanstelling zodra de maximale termijn voor een tijdelijke aanstelling verstreken is, tenzij de proef niet geslaagd is.

### Artikel 19:7 Voorwaarden voor aanstelling

1. Voor aanstelling als vrijwilliger kunnen alleen die personen in aanmerking komen die voldoen aan de eisen die het Besluit personeel veiligheidsregio's daarvoor stelt.
2. Degene die in aanmerking wil komen voor aanstelling als vrijwilliger voldoet bovendien aan de volgende voorwaarden:
   a. hij beschikt over de voor de brandweerdienst vereiste karaktereigenschappen;
   b. hij is door de aard en de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden en de ligging van zijn woning, in staat om zijn taak bij de gemeentelijke brandweerdienst naar behoren te vervullen;
   c. hij is ten minste 18 jaar.

### Artikel 19:7a

Vervallen

### Artikel 19:8 Bericht van aanstelling

1. De vrijwilliger ontvangt voor indiensttreding kosteloos een bericht van aanstelling. Hierin wordt vermeld:
   a. de naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de vrijwilliger;
   b. de duur van de aanstelling; bij een tijdelijke aanstelling wordt de periode waarvoor de aanstelling is aangegaan zo nauwkeurig mogelijk omschreven;
   c. de ingangsdatum van de aanstelling;
   d. de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld en de vergoeding die aan hem wordt toegekend.

2. Het college deelt wijzigingen in de punten b tot en met d zo spoedig mogelijk, kosteloos, mee aan de vrijwilliger.

### Artikel 19:9 Bevordering

Het college kan een vrijwilliger alleen tot een hogere functie bevorderen wanneer hij voldoet aan de eisen die het Besluit personeel veiligheidsregio's daarvoor stelt. In het besluit tot bevordering worden ten minste de nieuwe functie en de daaraan verbonden vergoeding vermeld.

### Artikel 19:10 Medische keuring

Vervallen

**Paragraaf 3 Relatie hoofdwerkgever**

### Artikel 19:11 Informatie over hoofdwerkgever

1. De vrijwilliger die in loondienst is verstrekt het college bij indiensttreding de contactgegevens van zijn hoofdwerkgever en informeert het college over zijn werktijden aldaar. De vrijwilliger informeert het college zo spoedig mogelijk over wijzigingen.
2. De vrijwilliger die werkzaam is als zelfstandig ondernemer informeert het college bij zijn indiensttreding hierover en verstrekt gegevens over de aard van zijn werkzaamheden en het tijdsbeslag daarvan. De vrijwilliger informeert het college zo spoedig mogelijk over wijzigingen.

### Artikel 19:12 Informatie aan hoofdwerkgever

De vrijwilliger bericht zijn hoofdwerkgever zo spoedig mogelijk na indiensttreding dat:

a. hij aangesteld is als vrijwilliger bij de brandweer;
b. hij tijdens werktijd ingezet kan worden voor brandweerwerkzaamheden;

c. de Arbeidstijdenwet van toepassing is op zijn werkzaamheden voor de brandweer en dat bij de vaststelling van zijn werktijden hier rekening mee gehouden moet worden;
d. de gemeente hem een vergoeding verstrekt voor brandweeractiviteiten tijdens werktijd;
e. ingeval van ziekte als gevolg van een dienstongeval bij de brandweer, de hoofdwerkgever recht heeft op een vergoeding.

**Paragraaf 4 Vergoedingen**

### Artikel 19:13 Vergoeding

1. De vrijwilliger ontvangt zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIb van de CAR-UWO.
2. In afwijking van het eerste lid, ontvangt de medewerker die vanaf 31 december 1979 onafgebroken ambtenaar en als vrijwilliger werkzaam is, zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIc van de CAR-UWO.

### Artikel 19:14 Jaarvergoeding

1. De vrijwilliger ontvangt elk kalenderjaar een jaarvergoeding.
2. De jaarvergoeding wordt vastgesteld op het bedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 is vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de tweede kolom.
3. In de jaarvergoeding is een netto-bedrag opgenomen van € 136, ter vergoeding van onkosten die worden gemaakt in verband met de beroepsuitoefening.
4. In de jaarvergoeding voor de officieren is tevens een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2 per in het kader van de beroepsuitoefening verrichte activiteit niet zijnde brandbestrijding of andere hulpverlening.

### Artikel 19:15 Vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden

1. De vrijwilliger die deelneemt aan een oefening, een cursus volgt met toestemming van het college, of in opdracht van het college overige werkzaamheden verricht heeft recht op een vergoeding.
2. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de derde kolom. Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger voor die activiteit geen recht op vergoeding.
3. In de uurvergoeding genoemd in het tweede lid is een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2 per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.

### Artikel 19:16 Vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening

1. De vrijwilliger die zich, na hiertoe opgeroepen te zijn, bezighoudt met daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening ontvangt hiervoor een vergoeding.
2. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie van de vrijwilliger, in de vierde kolom.
3. In de uurvergoeding genoemd in het tweede lid is een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2 per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.

### Artikel 19:17 Vergoeding voor langdurige aanwezigheid

1. De vrijwilliger die, in opdracht van het college, vijf uur of langer ingezet wordt voor oefeningen, cursussen of overige brandweerwerkzaamheden, ontvangt een vergoeding voor langdurige aanwezigheid. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de vijfde kolom.
2. Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger geen recht op een vergoeding voor langdurige aanwezigheid.
3. De vergoeding voor langdurige aanwezigheid wordt alleen verstrekt over die uren waarin de vrijwilliger daadwerkelijk geoefend heeft, een cursus gevolgd heeft of overige brandweerwerkzaamheden verricht heeft.

### Artikel 19:18 Consignatievergoeding

De vrijwilliger die zich ter beschikking moet houden om opgeroepen te worden voor werkzaamheden ontvangt een consignatievergoeding. Deze vergoeding bedraagt:

a. per uur 16% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijlagen, genoemd in artikel 19:13 op zondagen, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en iedere andere dag die daarnaast door het college wordt aangewezen als feestdag;
b. per uur 10% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijlagen, genoemd in artikel 19:13 voor alle overige dagen.

### Artikel 19:19 Kazerneringsdienst

Het college kan bij lokale regeling regels stellen over de vergoeding van kazerneringsdiensten.

### Artikel 19:20 Vergoeding tijdens en in verband met zwangerschap

1. De vrijwilliger bedoeld in artikel 19:29 heeft gedurende de periode dat zij niet ingezet wordt in de repressieve brandweerdienst, of niet deelneemt aan oefeningen recht op doorbetaling van de vergoedingen bedoeld in artikel 19:15 tot en met 19:18.
2. De hoogte van deze vergoeding wordt berekend op basis van het bedrag dat de vrijwilliger gemiddeld over het kwartaal voorafgaand aan de eerste dag van het verlof ontvangen heeft. Indien het arbeidspatroon in deze periode sterk afwijkt van het gebruikelijke, past het college deze berekening toe op een kalenderkwartaal waarin wel sprake was van een gebruikelijk arbeidspatroon.

### Artikel 19:21 Opleidingskosten

Het college vergoedt de kosten van het volgen van een opleiding of een cursus, deelname aan examens en het bijwonen van bijeenkomsten, voor zover deze in opdracht van of met toestemming van het college zijn gemaakt.

### Artikel 19:22 Gratificatie

Bij lokale regeling kan het college regels vaststellen voor het toekennen van een gratificatie.

### Artikel 19:23 Fiscaal aantrekkelijke regelingen

De vrijwilliger kan gebruik maken van de lokale regeling met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen.

### Artikel 19:24 Salarismutaties

De algemene salarismutaties voor de sector gemeenten zoals die in het LOGA worden overeengekomen, zijn wat betreft het percentage en de ingangsdatum van overeenkomstige toepassing op de bedragen genoemd in bijlage bij artikel 19:13. De overeenkomstig het vorige lid berekende vergoedingen worden wat betreft de jaarvergoeding afgerond op hele euro’s en wat betreft de overige vergoedingen op eurocenten.

#### Paragraaf 5 Verzekeringen en schadevergoeding

### Artikel 19:25 Ongevallenverzekering

1. Het college sluit een ongevallenverzekering af voor de vrijwilliger.
2. De ongevallenverzekering keert uit bij overlijden, tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval, overeenkomstig de polisvoorwaarden.
3. De vrijwilliger wordt bij indiensttreding geïnformeerd over de inhoud van de verzekering.
4. Wijzigingen worden zo spoedig mogelijk ter kennis van de vrijwilliger gebracht.
5. De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een afschrift van de polisvoorwaarden.

### Artikel 19:26 Vergoeding geneeskundige kosten

1. Het college vergoedt de vrijwilliger de noodzakelijk gemaakte medische kosten die ontstaan zijn als gevolg van een dienstongeval en die voor zijn rekening blijven. De vergoeding bedraagt ten hoogste het bedrag waarvoor het college zich terzake heeft verzekerd.
2. Indien het verzekerde bedrag niet toereikend is om de in het eerste lid genoemde medische kosten van de vrijwilliger te vergoeden, kan het college in bijzondere gevallen een tegemoetkoming verstrekken in de hogere kosten.

### Artikel 19:27 Verzekering zelfstandig ondernemers

1. Het college kan voor de vrijwilliger die zelfstandig ondernemer is een aanvullende verzekering sluiten die voorziet in een uitkering bij blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval.

2. Het college informeert de vrijwilliger die het betreft bij indiensttreding of deze verzekering voor hem is afgesloten en indien dat het geval is wordt de vrijwilliger geïnformeerd over de dekking van de verzekering.

### Artikel 19:28 Schade aan kleding en uitrusting

Het college vergoedt de vrijwilliger de schade aan zijn kleding, uitrusting en een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, die hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de door hem verrichtte werkzaamheden, voor zover de schade niet bestaat uit normale slijtage van die goederen.

**Paragraaf 6 Zwangerschap**

### Artikel 19:29 Zwangerschap

1. De vrijwilliger meldt haar zwangerschap in een zo vroeg mogelijk stadium bij het college.
2. Gedurende de zwangerschap, tot zes maanden daarna en tijdens de periode van borstvoeding wordt de vrijwilliger niet ingezet voor repressieve brandweeractiviteiten.
3. Deelname aan brandweeroefeningen in de in het tweede lid genoemde situaties vindt alleen plaats na voorafgaande toestemming door de bedrijfsarts.

**Paragraaf 7 Beschikbaarheid en overige plichten vrijwilliger**

### Artikel 19:30 Beschikbaarheid van de vrijwilliger

1. Het college stelt regels over de beschikbaarheid van de vrijwilliger voor de brandweerdienst.
2. De vrijwilliger neemt deel aan oefeningen, bijeenkomsten en cursussen die door of vanwege het college zijn georganiseerd.
3. De vrijwilliger die niet beschikbaar is voor de brandweerdienst, of niet kan deelnemen aan een oefening, bijeenkomst of cursus doet daarvan tijdig melding, onder opgave van redenen en overeenkomstig de instructie van het college.

### Artikel 19:31 Verplichtingen

De vrijwilliger dient zijn werkzaamheden nauwgezet en ijverig te verrichten en zich te gedragen als een goed vrijwilliger.

### Artikel 19:32 Eed of belofte

De vrijwilliger is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het college is voorgeschreven.

### Artikel 19:33 Verboden

Het is de vrijwilliger verboden:

a. de aan de gemeente toebehorende eigendommen aan te wenden voor persoonlijk gebruik, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het college;
b. vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het college;
c. steekpenningen aan te nemen.

### Artikel 19:34 Gebruik van motorrijtuig

Het is de vrijwilliger slechts toegestaan een motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen te gebruiken ten behoeve van zijn werkzaamheden als vrijwilliger, indien hem daartoe door het college toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

### Artikel 19:35 Kledingvoorschrift

1. De vrijwilliger is verplicht tijdens zijn werkzaamheden de door of namens het college voorgeschreven dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen.
2. De dienstkleding en uitrustingsstukken worden van gemeentewege kosteloos in bruikleen verstrekt aan de vrijwilliger, die bij ontslag verplicht is deze bij het college in te leveren.
3. De vrijwilliger draagt zorg voor het onderhoud van de hem in bruikleen verstrekte dienstkleding en uitrustingsstukken en hij is verplicht deze te doen onderwerpen aan inspectie en controle, wanneer daartoe door het college opdracht is gegeven.

4. Het college is verantwoordelijk voor reparatie van de dienstkleding en uitrustingsstukken.

### Artikel 19:36 Verboden ten aanzien van de kleding

Het is de vrijwilliger verboden:

a. de dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen wanneer hij geen werkzaamheden als vrijwilliger verricht, behalve in de gevallen waarin het college daarvoor toestemming heeft verleend;
b. de dienstkleding en uitrustingsstukken aan derden in bruikleen te geven;
c. dienstkleding te dragen voorzien van:
   i. andere rangonderscheidingstekenen dan die verbonden aan de rang, behorende bij de functie die de vrijwilliger bekleedt;
   ii. insignes en andere onderscheidingstekenen, tenzij tot het dragen daarvan door de staat of door het college toestemming is verleend.

### Artikel 19:37 Vergoeding van schade

1. De vrijwilliger die door zijn schuld of nalatigheid de gemeente schade toebrengt kan verplicht worden deze schade geheel of gedeeltelijk te vergoeden.
2. De vrijwilliger wordt in de gelegenheid gesteld om zijn wensen kenbaar te maken ten aanzien van de inhouding van de schadevergoeding op zijn vergoeding.

#### Paragraaf 8 Disciplinaire maatregelen schorsing in het belang van de dienst

### Artikel 19:38 Plichtsverzuim

1. De vrijwilliger die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan disciplinair worden gestraft.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het overigens doen of nalaten van iets dat een goed vrijwilliger in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

### Artikel 19:39 Disciplinaire straffen

De volgende disciplinaire straffen kunnen worden opgelegd:

a. schriftelijke berisping;
b. inhouding van een deel van de jaarvergoeding bedoeld in artikel 19:14;
c. schorsing voor een bepaalde tijd, al dan niet met inhouding van de vergoeding;
d. ongevraagd ontslag.

### Artikel 19:40 Schorsing in het belang van de dienst

De vrijwilliger kan voor een bepaalde tijd geschorst worden:

a. wanneer hem de straf van disciplinair ontslag is opgelegd of hem het voornemen daartoe kenbaar is gemaakt;
b. wanneer tegen hem, op grond van het daartoe bepaalde in het Wetboek van Strafvordering, een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd;
c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging is ingesteld wegens misdrijf;
d. in andere gevallen waarin het belang van de dienst dit noodzakelijk maakt.

#### Paragraaf 9 Ontslag

### Artikel 19:41 Ontslag op eigen verzoek

1. Het college verleent eervol ontslag aan de vrijwilliger die daarom verzoekt.
2. Dit ontslag wordt verleend met ingang van een datum die ten minste een maand en ten hoogste drie maanden ligt na de datum van ontvangst van het verzoek.
3. Het college kan een beslissing op het verzoek om eervol ontslag aanhouden, wanneer tegen de vrijwilliger een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf loopt, of wanneer overwogen wordt de vrijwilliger disciplinair te straffen. Beslissing op het ontslagverzoek vindt plaats zodra de uitspraak van de rechter onherroepelijk geworden is, respectievelijk zodra besloten is de vrijwilliger al dan niet disciplinair te straffen.

### Artikel 19:42 Ongevraagd ontslag

1. Het college kan de vrijwilliger ongevraagd ontslag verlenen op grond van:

   a. het eindigen van de noodzaak tot beschikbaarstelling of wegens verandering van de brandweerorganisatie;
   b. de omstandigheid dat hij door de aard of de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden dan wel de ligging van zijn woning geacht moet worden niet langer in staat te zijn taak bij de brandweer te vervullen;
   c. onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden op grond van ziekten of gebreken;
   d. onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden anders dan op grond van ziekten of gebreken;
   e. ondercuratelestelling;
   f. toepassing van lijfsdwang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
   g. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
   h. een in het ontslagbesluit genoemde andere grond.

2. Het ongevraagd ontslag wordt eervol verleend, met uitzondering van het ontslag op de grond genoemd in het eerste lid, onderdeel g van dit artikel.

### Artikel 19:43 Einde tijdelijk dienstverband

1. De tijdelijke aanstelling eindigt van rechtswege op de laatste dag van de periode waarvoor deze is aangegaan. Wordt het dienstverband nadien feitelijk gehandhaafd zonder dat opnieuw een tijdelijke aanstelling is verleend, dan is de vrijwilliger met ingang van de eerste dag na het verstrijken van vorenbedoelde periode in vaste dienst.
2. De tijdelijke aanstelling kan tussentijds ongevraagd beëindigd worden op een van de gronden genoemd in artikel 19:42.

## HOOFDSTUK 19a Keuringen brandweerpersoneel

### Artikel 19a:1 Algemeen

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer is aangesteld, als beroeps of vrijwilliger, in de functie van bevelvoerder en manschap A en B, zoals vermeld in het Besluit personeel veiligheidsregio's.
2. Het college kan in aanvulling op het eerste lid andere functies bij de brandweer aanwijzen waarop dit hoofdstuk van toepassing is.

### Artikel 19a:2 Aanstellingskeuring

1. Aanstelling in een functie, bedoeld in artikel 19a:1, is alleen mogelijk als na een geneeskundig onderzoek gericht op de te bekleden functie blijkt dat tegen het bekleden van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan.
2. Het geneeskundig onderzoek bestaat uit de onderdelen zoals opgenomen in de aanstellingskeuring in bijlage VIIa van de CAR.
3. Het geneeskundig onderzoek wordt gedaan door geneeskundigen, die daartoe door het college zijn aangewezen.
4. De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de gemeente.

### Artikel 19a:3 Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

1. Periodiek wordt de medische gezondheid van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie, bedoeld in artikel 19a:1, getoetst conform het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO).
2. Het PPMO bestaat uit de onderdelen, zoals opgenomen in bijlage VIIb van de CAR.
3. Het geneeskundig onderzoek geschiedt voor de ambtenaar gelijktijdig of minimaal een half jaar na indienstreding.
4. Het geneeskundig onderzoek geschiedt voor de ambtenaar met een leeftijd van:
   a. jonger dan veertig één keer in de vier jaar;
   b. tussen de veertig en vijftig één keer per twee jaar;
   c. ouder dan vijftig jaar eens per jaar.

5. Als het college daar aanleiding toe ziet kan in afwijking van de frequentie zoals bedoeld in lid 4 een tussentijdse keuring worden afgenomen.

6. Als de uitkomst van het PPMO daar aanleiding toe geeft, kan het college de medewerker tijdelijk en voor een vooraf bepaalde tijd van een aantal of het totaal van zijn taken vrijstellen. Deze bepaalde tijd kan in bijzondere gevallen, zolang de mate van ongeschiktheid zich voordoet, worden verlengd.
7. Bij geheel of gedeeltelijke vrijstelling van taken houdt de beroepsmedewerker recht op zijn bezoldiging en de vrijwillige medewerker op zijn vergoeding, met dien verstande dat het recht op toeslagen en vergoedingen alleen geldt als de werkzaamheden van de medewerker recht hierop geven. Bij geheel of gedeeltelijke vrijstelling wegens ziekte en ongeschiktheid is hoofdstuk 7 onverkort van toepassing.
8. Het college kan de medewerker die is aangesteld als beroeps gedurende de tijdelijke vrijstelling van taken andere werkzaamheden opleggen.

### Artikel 19a:4 Fysieke test

Jaarlijks wordt de fysieke conditie van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie bedoeld in artikel 19a:1, getoetst.

## HOOFDSTUK 19b Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie

#### Paragraaf 1 Algemene bepalingen

### Artikel 19b:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op ambtenaren werkzaam in de kunsteducatie in de functie van:

a. docent, bedoeld in bijlage IVa1;
b. consulent, bedoeld in bijlage IVa1;
c. balletbegeleider, bedoeld in bijlage IVa1.

### Artikel 19b:2 Begripsbepaling

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder instelling: een onderdeel van de gemeente dat kunsteducatie aanbiedt of ondersteunt.

### Artikel 19b:3 Functie-eisen

1. Een voorwaarde bij aanstelling is dat de ambtenaar werkzaam in de functie van docent en consulent in het bezit is van een diploma van een HBO-opleiding op zijn specifieke vakgebied.
2. In uitzonderlijke gevallen kan het college, na overleg erover met de OR, afwijken van het eerste lid.

### Artikel 19b:4 Functioneringsgesprek

Na elke periode van een jaar wordt met de ambtenaar een functioneringsgesprek gehouden.

### Artikel 19b:5 Verdeling van werkzaamheden

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
   a. lesgebonden uren: alle uren waarin direct en educatief contact is met leerlingen;
   b. niet-lesgebonden uren: alle uren die niet te kwalificeren zijn als lesgebonden uren;
   c. sjabloon: opsomming van werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.

2. Niet-lesgebonden uren als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b zijn in te delen in de volgende vier categorieën:
   a. het voorbereiden van lesgebonden uren;
   b. het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling;
   c. activiteiten voor opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te houden;
   d. algemene werkzaamheden in het belang van de instelling.

3. Het college stelt aan de hand van het sjabloon van bijlage IVa een regeling vast waarin per discipline de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren staat. In de regeling kan per discipline een afwijking op deze verhouding en de voorwaarden daarvoor worden opgenomen.

Voor de vaststelling van deze regeling is overeenstemming vereist tussen de werkgever en de OR.

4. Het college stelt aan de hand van de regeling, bedoeld in het derde lid, voor iedere ambtenaar vast wat voor zijn functie de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren is.
5. Zolang voor de functie van de ambtenaar de verhouding, bedoeld in het vierde lid, nog niet is vastgesteld, heeft de ambtenaar maximaal 65% van zijn formele arbeidsduur aan lesgebonden uren en minimaal 35% van zijn formele arbeidsduur aan niet-lesgebonden uren.

**Paragraaf 2 Salariëring**

## Artikel 19b:6 Vaststelling salaris

1. In plaats van bijlage II en IIa , past het college de salaristabel, genoemd in bijlage IV, toe bij het vaststellen van het salaris van de ambtenaar.
2. Het functiewaarderingssysteem, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid, is niet van toepassing. De functie van
   a. balletbegeleider is gewaardeerd op schaal 5;
   b. docent is gewaardeerd op schaal 8;
   c. consulent is gewaardeerd op schaal 9.
3. Het college bepaalt met inachtneming van het tweede lid de invoering en de waardering van junior- of seniorfuncties. Het college stelt hiervoor de functiebeschrijving vast.

## Artikel 19b:7 Aanloopbedragen

1. Als een ambtenaar in een functie wordt benoemd zonder dat hij reeds voldoet aan alle daarvoor geldende eisen van ervaring, opleiding of vaardigheden, kan zijn salaris worden vastgesteld in één van de aanloopbedragen van de bij de functie behorende salarisschaal. De aanloopbedragen zijn opgenomen in de salaristabel, genoemd in bijlage IV.
2. Het college stelt regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor de bevordering naar een bij de functie behorende salarisschaal.

## Artikel 19b:8 Uitloopbedragen

1. In de salaristabel, genoemd in bijlage IV, zijn uitloopbedragen opgenomen.
2. Een ambtenaar krijgt na twee achtereenvolgende jaren ingeschaald te zijn in het maximum van de bij de functie behorende salarisschaal een periodieke verhoging naar het eerste uitloopbedrag. Vervolgens vindt periodieke verhoging iedere keer na twee jaar plaats.

## Artikel 19b:9 Recht op toelage onregelmatige dienst

1. Artikel 3:11 is niet van toepassing. De ambtenaar heeft wel recht op een toelage onregelmatige dienst over volle uren arbeid verricht op zondag.
2. De toelage onregelmatige dienst wordt uitgekeerd in de vorm van verlof en bedraagt 25% van de uren.
3. Het verlof, bedoeld in het tweede lid, wordt op verzoek van de ambtenaar verleend tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, of aan artikel 6:2:6.
4. Indien zowel het college als de ambtenaar dat wensen, wordt de toelage, in afwijking van het eerste lid, in geld verstrekt.

**Paragraaf 3 Arbeidsduur en vakantie**

## Artikel 19b:10 Vakantie-uren

1. In afwijking van artikel 6:2 is de duur van de vakantie voor de ambtenaar met een volledige betrekking 180 uur, indien
   a. met toepassing van artikel 19b:11 een deel van het jaar is aangemerkt als verplicht vrije periode of
   b. de ambtenaar geen verlof kan opnemen door het toegewezen hebben gekregen van lessen/cursussen

. Bij een deeltijdbetrekking geldt de duur van de vakantie naar rato.

2. De vakantie-uren worden gelijkelijk over de verplicht vrije periodes en eventueel de vrij opneembare vakantie verdeeld, met een maximum van 36 uur per week.

### Artikel 19b:11 Verplicht vrije periodes

1. Het college stelt per cursusjaar 12 weken vast, waarin de ambtenaar verplicht vrij is.
2. De ambtenaar houdt zich op verzoek van het college gedurende maximaal een week tijdens de verplicht vrije periode beschikbaar voor werkzaamheden.
3. Afwijkingen van het eerste lid zijn mogelijk indien de ondernemingsraad dan wel de ambtenaar daarmee instemt.

### Artikel 19b:12 Vaststellen van het rooster

1. In afwijking van artikel 4:4 lid 2, is op de ambtenaar artikel 5.7 van de Arbeidstijdenwet van toepassing.
2. In aanvulling op artikel 4:4 lid 3 verstrekt het college zo snel mogelijk maar in ieder geval binnen twee maanden na ingang van een cursusjaar een rooster van de in dat cursusjaar te werken uren.
3. Als substantiële wijzigingen optreden in het rooster, verstrekt het college zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen een maand, een aangepast rooster.

### Artikel 19b:13 Overgangsrecht

1. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking, die op 31 december 2008 een kortere arbeidsduur heeft dan 1836 uur per jaar, wordt de arbeidsduur met ingang van 1 januari 2009 met 72 uur per jaar verhoogd. Deze verhogingen vinden plaats totdat voor de ambtenaar een arbeidsduur geldt van 1836 uur per jaar. Voor een ambtenaar met een deeltijdbetrekking gelden deze verhogingen naar rato.
2. Indien een ambtenaar na 1 januari 2009 wordt aangesteld, geldt voor deze ambtenaar een arbeidsduur zoals die geldt voor de ambtenaren, die in dienst zijn van de instelling.

### Artikel 19b:14 Ontslagbescherming tijdens overgangstermijn

Tot 1 januari 2012 vindt geen ontslag plaats op grond van artikel 8:3 indien en voor zover dit ontslag uitsluitend wordt veroorzaakt door verhoging van het aantal te werken uren als bedoeld in artikel 19b:13.

### Artikel 19b:15 Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof met een verplicht vrije periode

1. Bij samenloop van een verplichte vrije periode als bedoeld in artikel 19b:11, eerste lid, met zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de ambtenaar met een volledige betrekking recht op compensatie van het vakantieverlof tot 144 uur vakantieverlof per jaar.
2. Een ambtenaar met een deeltijd betrekking heeft naar rato recht op compensatie van het vakantieverlof tot 144 uur vakantieverlof per jaar.
3. Vakantie voor de gecompenseerde vakantie-uren wordt op verzoek van de ambtenaar verleend tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, of aan artikel 6:2:6.

#### Paragraaf 4 Ontslag en uitkeringen

### Artikel 19b:16 Overtolligheid

Uiterlijk in de tiende week van elk cursusjaar bekijkt het college of het totaal aantal uren werk voor ambtenaren met dezelfde functie overeenkomt met de totale aanstellingsomvang van deze ambtenaren.

### Artikel 19b:17 Reorganisatieontslag en ontslagvolgorde

1. Bij ontslag op grond van artikel 8:3 wordt, zolang het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, nog niet bestaat, de volgende ontslagvolgorde gehanteerd:
   a. (deeltijd)ontslag verlenen aan ambtenaren die daarvoor in aanmerking wensen te komen;
   b. aanstellingen voor bepaalde tijd niet te verlengen;
   c. (deeltijd)ontslag verlenen aan ambtenaren na toepassing van het afspiegelingsbeginsel in combinatie met anciënniteitsbeginsel.
2. Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel, genoemd in het eerste lid, onderdeel c, wordt binnen categorieën van ambtenaren met dezelfde functies uitgegaan van de volgende drie leeftijdsgroepen:
   - van 15 tot 30 jaar;
   - van 30 tot 45 jaar; en
   - van 45 jaar en ouder.
3. Het college kan in uitzonderlijke gevallen afwijken van de ontslagvolgorde, genoemd in het tweede lid.

**Artikel 19b:18 Reorganisatieontslag voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van de formele arbeidsduur**

1. Dit artikel is van toepassing op de ambtenaar die voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur wordt ontslagen.
2. Voor de ambtenaar geldt de ontslagvolgorde uit het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid.
3. Zolang het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, nog niet bestaat, is artikel 19b:17 van overeenkomstige toepassing.
4. Op de ambtenaar is hoofdstuk 10d niet van toepassing. Ontslag op grond van artikel 8:3 vindt slechts plaats indien het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de ambtenaar binnen de openbare dienst van de gemeente andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werkzaamheden op te dragen, dan wel indien deze zodanige werkzaamheden weigert te aanvaarden.
5. Bij ontslag op grond van artikel 8:3 wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.

**Artikel 19b:19 Garantie-uitkering KV**

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder
   - de ambtenaar: de ambtenaar die voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur wordt ontslagen
   - minimumuurloon: het naar een uur herleid minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

2. De garantie-uitkering KV is de uitkering aan de ambtenaar die:
   a. gedeeltelijk werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:3;
   b. in de 39 weken onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag in tenminste 26 weken als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet werkzaam is geweest;
   c. aantoont dat hij in de periode van vijf jaren onmiddellijk voorafgaand aan het jaar waarin zijn eerste werkloosheidsdag is gelegen, in tenminste vier jaren over 52 of meer dagen per jaar loon heeft ontvangen;
   d. ter zake van het arbeidsurenverlies geen WW-recht heeft.

3. De duur van de garantie-uitkering KV is afhankelijk van de lengte van het dienstverband bij de instelling. Bij een dienstverband van:
   a. een tot twee jaar is de duur van de uitkering 6 maanden;
   b. twee tot drie jaar is de duur van de uitkering 12 maanden;
   c. drie tot vier jaar is de duur van de uitkering 18 maanden;
   d. ten minste vier jaar is de duur van de uitkering 24 maanden.

4. De garantie-uitkering KV bedraagt:
   a. gedurende de eerste twaalf maanden 70% van het uurloon op de dag voorafgaand aan het ontslag, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren, en
   b. vervolgens 70% van het minimumuurloon, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.

5. In afwijking van het tweede tot en met het vierde lid heeft de ambtenaar die niet voldoet aan de voorwaarde in het tweede lid onder c, maar wel aan de overige voorwaarden in het tweede lid, recht op een garantie-uitkering KV gedurende 6 maanden. Deze uitkering bedraagt 70% van het minimumuurloon vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.
6. De ambtenaar aan wie een garantie-uitkering KV is toegekend, is verplicht zich in te schrijven als werkzoekende bij het CWI en zich beschikbaar te stellen voor het aannemen van passende werkzaamheden. Daarnaast dient hij alle informatie te verstrekken die voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijk is. Bij het niet nakomen van deze verplichtingen kan het college besluiten de garantie-uitkering (gedeeltelijk) te beëindigen.
7. Indien de ambtenaar aan wie een garantie-uitkering KV is toegekend, na zijn ontslag nieuwe werkzaamheden ter hand neemt, wordt de garantie-uitkering KV beëindigd met het aantal uren dat de nieuwe werkzaamheden omvat.
8. Indien het recht op een garantie-uitkering KV op grond van het zevende lid geheel of gedeeltelijk is beëindigd, en vervolgens de werkzaamheden die tot dat eindigen hebben geleid, hebben opgehouden te bestaan, herleeft het recht op de garantie-uitkering KV voor zover er geen nieuwe rechten op enige uitkering uit hoofde van het ontslag uit deze werkzaamheden zijn ontstaan.
9. Het recht op de garantie-uitkering KV eindigt volledig:

a. als de ambtenaar ter zake van het arbeidsurenverlies, dat tot het toekennen van een garantie-uitkering heeft geleid, een andere uitkering kan krijgen;
b. met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de ambtenaar volledig gebruik maakt van het ABP Keuzepensioen;
c. op de dag na het overlijden van de ambtenaar;
d. met ingang van de dag waarop de ambtenaar recht krijgt op een WAO- of WIA-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

## HOOFDSTUK 20 Vergoeding piketdiensten beroepsbrandweer

### Artikel 20:1:1
De ambtenaar, op wie de verplichting rust zich buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking te houden ten behoeve van de brandweerdienst, heeft aanspraak op een vergoeding.

### Artikel 20:1:2
Deze vergoeding bestaat uit verlof, dat door de commandant wordt verleend zo spoedig mogelijk in de regel binnen zes kalenderweken na het tijdvak waarin de ambtenaar zich ter beschikking moest houden. Het verlof bedraagt 16% van het aantal uren, waarin hij zich ter beschikking moest houden, voor zover deze vielen op zondag, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en iedere andere dag, die daarboven door het college wordt aangewezen en 10% van het aantal uren waarin hij zich ter beschikking moest houden, indien deze uren vielen op andere dagen.

### Artikel 20:1:3
Indien naar het oordeel van de commandant het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof, wordt een vergoeding in geld gegeven. De vergoeding bedraagt 16% van het 1/156 gedeelte van het salaris per maand voor elk uur, waarin de ambtenaar zich ter beschikking moet houden, voor zover deze uren vielen op zondag, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en iedere andere dag die daarboven door het college wordt aangewezen en 10% van dat salarisgedeelte voor elk uur, waarin hij zich ter beschikking moest houden, indien deze uren vielen op andere dagen. De uitbetaling heeft zo spoedig mogelijk plaats.

## HOOFDSTUK 21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen

### Artikel 21:1:1 Begripsomschrijving
Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder levenspartner verstaan: een persoon met wie de niet-gehuwde ambtenaar samenwoont en - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een schriftelijke verklaring, ingericht volgens door het college nader te stellen regels. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

### Artikel 21:1:1:1
De schriftelijke verklaring als bedoeld in artikel 21:1:1 vermeldt de persoonsgegevens en het burgerservicenummer van de partner van de ambtenaar en gaat vergezeld van een kopie van hun notarieel samenlevingscontract.

### Artikel 21.1.1.1 (Toelichting)
Het college heeft - in overeenstemming met het GO - op 19 februari 2002 bepaald dat een rechtspositionele gelijkstelling van "levenspartner" met "echtgenoot" eerst van kracht wordt nadat een notarieel samenlevingscontract is overgelegd.

### Artikel 21:1:2 Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot
De bepalingen die gelden voor de gehuwde ambtenaar, zijn op overeenkomstige wijze van toepassing op de ambtenaar met een levenspartner. Waar in deze bepalingen staat ´echtgenoot´ moet tevens worden gelezen ´levenspartner´.

### Artikel 21:1:3
(vervallen)

### Artikel 21:1:4 Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet naar redelijkheid voorziet, treft het college een passende voorziening.

## HOOFDSTUK 22 Overgangs- en slotbepaling UWO

### Artikel 22:1:1 Overgangs- en slotbepaling UWO

1. Deze regeling is per 1 januari 1998 in werking getreden.(*1 *2)
2. Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, dan wel gedeelten daarvan in werking treden, vervallen de bepalingen van het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijkluidend zijn aan de bepalingen van deze regeling.
3. Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepalingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel uit verordeningen vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.

Noot *1:
*LOGA-partijen zijn overeengekomen dat als uiterste ingangsdatum geldt 1 januari 1998.*
Noot *2:
*Deze regeling is per 1 januari 1998 in werking getreden in de toenmalige gemeenten Hoevelaken en Nijkerk. Na de samenvoeging van deze gemeenten per 1 januari 2000 tot de (nieuwe) gemeente Nijkerk, is de regeling opnieuw vastgesteld met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2000.*

## HOOFDSTUK 25 Organisatieveranderingen

### Artikel 25:0:1:1 Begripsomschrijvingen

In aanvulling op de begripsomschrijvingen in Hoofdstuk 1 wordt in dit hoofdstuk verstaan onder:

- **geschikte functie**: een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;
- **ongewijzigde functie**: een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;
- **organisatiewijziging**: een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente of een onderdeel daarvan, of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente of een onderdeel daarvan, die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt;
- **passende functie**: een functie van eenzelfde denk- en werkniveau, met zo mogelijk eenzelfde functie-niveau, doch maximaal een functieniveau lager, en die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Onder persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten kunnen onder meer worden verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, gezondheidstoestand, scholing en salarispositie alsmede afspraken met betrekking tot loopbaanplanning;
- **personele gevolgen**: gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;
- **privatisering**: organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe privaatrechtelijke rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde privaatrechtelijke partij;
- **publiekrechtelijke taakoverheveling**: organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;
- **salarisaanspraken**: de opeenvolgende salarisnummers van de schaal waarin de ambtenaar is ingedeeld, tot en met het daaraan verbonden maximum. Voorzover de ambtenaar nog niet op het functie-niveau is ingedeeld, worden onder deze aanspraken tevens verstaan de opeenvolgende salarisnummers tot en met het hoogste bedrag van het functieniveau mits voldaan wordt aan de daarvoor geldende criteria;
- **sociaal plan**: nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit hoofdstuk, met betrekking tot de personele gevolgen van een specifieke organisatiewijziging.
- **toelagen**: de salaristoelagen, met uitzondering van garantietoelagen, waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge hoofdstuk 3.

**Artikel 25:0:1:2 Werkingssfeer**
Dit hoofdstuk is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling.

**Artikel 25:0:2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging**
1. Als het gemeentebestuur voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De ambtenaren en de ondernemingsraad worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg.

**Artikel 25:0:2:2 Extern advies**
Indien het gemeentebestuur voornemens is om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht.

**Artikel 25:0:2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen**
1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt in het georganiseerd overleg overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
2. Als het georganiseerd overleg van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door het gemeentebestuur een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet in het georganiseerd overleg overeenstemming worden bereikt.
3. De leden van het georganiseerd overleg kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

**Artikel 25:0:2:4 Kennisgeving en uitvoering besluit**
Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het georganiseerd overleg, de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.

**Artikel 25:0:3:1 Werkingssfeer paragraaf (artikel 25:0:3:1 t/m 25:0:3:13)**
Deze paragraaf (artikel 25:0:3:1 t/m 25:0:3:13) is uitsluitend van toepassing op interne organisatiewijzigingen, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

**Artikel 25:0:3:2 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging**
Burgemeester en wethouders zullen zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken.

**Artikel 25:0:3:3 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing**
1. Burgemeester en wethouders hanteren bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de organisatiewijziging de volgende voorkeursvolgorde:
   a. de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
   b. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
   c. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie.
2. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder b en c worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in de artikelen 25:0:4:1 t/m 25:0:4:4.

**Artikel 25:0:3:4 Uitgangspunten herplaatsing**
1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 25:0:3:3, eerste lid, wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:

a. de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
b. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
c. de diensttijd van de ambtenaar bij de gemeente Nijkerk, dan wel bij de op 1 januari 2000 opgeheven gemeenten Hoevelaken of Nijkerk;
d. de leeftijd van de ambtenaar;
e. het type dienstverband van de ambtenaar.

2. De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid onder a. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de gemeente.

**Artikel 25:0:3:5 Belangstellingsregistratie**
Voordat herplaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 25:0:3:3, eerste lid onder b en c, worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.

**Artikel 25:0:3:6**
Vervallen

**Artikel 25:0:3:7 Salarisgarantie**
De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op het salaris en de salarisaanspraken, zoals die voor hem golden in de oude functie.

**Artikel 25:0:3:8 Functiegebonden toelagen**
1. Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de ambtenaar, die als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvend lager salaris inclusief de toegekende salaristoelagen ontvangt, wordt een aflopende compensatie toegekend indien:
   a. de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van het salaris inclusief de toegekende salaristoelagen;
   b. de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

3. Deze compensatie bedraagt in de eerste 12 maanden na aanvang van de nieuwe werkzaamheden 100% van de laatstelijk verleende netto toelagen, in de daarop volgende 12 maanden 75 %, de 12 maanden daarna 50 % en vervolgens gedurende 12 maanden 25 %. Daarna wordt de compensatie beëindigd.
   Toelagencomponenten verbonden aan de nieuwe functie zullen op de (oude) toelagen in elk geval in mindering worden gebracht.

**Artikel 25:0:3:9 Persoonsgebonden toelagen**
De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen.

**Artikel 25:0:3:10 Studiefaciliteiten**
De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van hoofdstuk 17 zijn toegekend, indien hij de studie voortzet. Indien de ambtenaar niettemin de studie stopzet omdat er geen directe relatie meer is met de nieuwe functie, wordt hij ontheven van de terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit hoofdstuk 17.

**Artikel 25:0:3:11 Aanvullende scholing**
Burgemeester en wethouders onderzoeken of het nodig is de ambtenaar, die is overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie.

**Artikel 25:0:3:12 Functie buiten de gemeentelijke organisatie**
1. Indien de ambtenaar, waarvoor in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, wordt hem eervol ontslag verleend.

2. De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de hoofdstukken 6 (Betaald ouderschapsverlof), 17 (studiefaciliteiten) en 18 (verhuiskosten).
3. Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingsomvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, wordt het brutosalaris gedurende één jaar aangevuld tot aan het niveau van het brutosalaris dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De ambtenaar die een functie accepteert met een kleinere betrekkingsomvang ontvangt gedurende één jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato.

**Artikel 25:0:3:13 Bijzondere zorg oudere ambtenaar**

1. De ambtenaar, die op de datum van de organisatiewijziging 55 jaar of ouder is, kan niet tot om- of herscholing worden verplicht.
2. Ten aanzien van de ambtenaar, die op de datum van de organisatiewijziging de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en aan wie geen passende of geschikte functie kan worden aangeboden, wordt bezien of in het sociaal plan een nader te omschrijven non-activiteitsregeling dient te worden opgenomen.
3. Ten aanzien van de ambtenaar, die op de datum van de organisatiewijziging de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, doch binnen 6 jaar na die datum gebruik kan maken van de overgangsregeling FPU voor 40-, 41 of 42 dienstjaren en aan wie geen passende of geschikte functie kan worden aangeboden, wordt bezien of in het sociaal plan een nader te omschrijven non-activiteitsregeling dient te worden opgenomen.

**Artikel 25:0:4:1 Herplaatsingsprocedure**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een herplaatsingscommissie instellen, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om hen te adviseren over de te nemen herplaatsingsbesluiten.
2. Burgemeester en wethouders beslissen over de samenstelling van de herplaatsingscommissie, na overleg in het georganiseerd overleg.

**Artikel 25:0:4:2 Advies over herplaatsing en voorgenomen besluit**

1. De herplaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens aan burgemeester en wethouders over de herplaatsing van de betrokken ambtenaren.
2. Burgemeester en wethouders informeren de ambtenaar schriftelijk over het advies van de herplaatsingscommissie en stellen de ambtenaar daarbij in kennis van hun voorgenomen besluit om hem te herplaatsen, respectievelijk om hem geen passende of geschikte functie aan te bieden.

**Artikel 25:0:4:3 Bedenkingen tegen voorgenomen besluit**

1. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen voorgenomen besluit, bedoeld in artikel 25:0:4:2, tweede lid, kan hij deze binnen twee weken schriftelijk indienen bij burgemeester en wethouders.
2. Ten aanzien van door de ambtenaar kenbaar gemaakte bedenkingen wordt door burgemeester en wethouders het advies ingewonnen van een geschillencommissie. De ambtenaar wordt door de geschillencommissie gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.
3. De geschillencommissie bestaat uit 3 leden:
   a. één lid benoemd door het college van burgemeester en wethouders;
   b. één lid benoemd door de gezamenlijke centrales van overheidspersoneel;
   c. een onafhankelijk voorzitter, aan te wijzen door de leden onder a en b.
4. Voor de leden bedoeld in het 3e lid wordt een plaatsvervanger benoemd. De commissieleden en hun plaatsvervangers kunnen geen lid zijn geweest van de herplaatsingscommissie. Wanneer over de aanwijzing van de onafhankelijk voorzitter geen overeenstemming wordt bereikt beslist het college in overeenstemming met het georganiseerd overleg.

**Artikel 25:0:4:4 Herplaatsingsbesluiten**

1. Burgemeester en wethouders nemen het besluit tot herplaatsing van de betrokken ambtenaar. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.

gemeente Nijkerk

2. De ambtenaar voor wie in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.

**Artikel 25:0:5:1 Werkingssfeer paragraaf (artikel 25:0:5:1 t/m 25:0:5:6)**

Deze paragraaf (artikel 25:0:5:1 t/m 25:0:5:6) is uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

**Artikel 25:0:5:2 Werkgelegenheid**

1. Burgemeester en wethouders zullen zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overheveling van taken betrokken ambtenaren behouden blijft.
2. Burgemeester en wethouders treden met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de ambtenaren van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
3. Voordat een besluit wordt genomen over de overgang van een ambtenaar naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, wordt hij in de gelegenheid gesteld om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant komen in de gemeentelijke organisatie. De ambtenaar zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.

**Artikel 25:0:5:3 Geen passende of geschikte functie**

1. Indien het niet mogelijk is om de ambtenaar onder te brengen bij de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie dan wel hem een passende functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen burgemeester en wethouders en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden. Onderdeel van deze oplossing kunnen zijn:
   - bijscholing en omscholing;
   - tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;
   - een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie;
   - een na de plaatsingsprocedure vrijgekomen passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
   - tijdelijke detachering naar een externe organisatie:
   - outplacementbegeleiding;
   - een passende functie buiten de gemeentelijke organisatie;
   - flankerende maatregelen, die erop gericht zijn financiële nadelen voor betrokkene van een mogelijke oplossing weg te nemen.
2. De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de gemeente.
3. Indien na zorgvuldig onderzoek geconstateerd wordt dat geen structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, zal de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:4.

**Artikel 25:0:5:4 Sociaal plan**

1. Als het georganiseerd overleg van mening is dat de privatisering of taakoverheveling zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door het gemeentebestuur een sociaal plan opgesteld. Dit plan regelt de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het georganiseerd overleg.
2. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van ambtenaren voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

**Artikel 25:0:5:5 Rechtspositievergelijking**

1. Indien de betrokken ambtenaren overgaan naar een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maken burgemeester en wethouders een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn bij de gemeente Nijkerk en de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie.
2. Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen, (pre)pensioen, vakantie, ziektekostenregeling en werkloosheidsuitkering) bij de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie minder is dan het

totaalpakket bij de gemeente Nijkerk, worden in het sociaal plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken.

3. Het sociaal plan bevat in ieder geval de volgende garanties:
   a. netto-nettogarantie van het salaris en de salarisaanspraken;
   b. ambtenaren die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

### Artikel 25:0:5:6 Bijzondere zorg oudere ambtenaar

1. De ambtenaar, die op de datum van de privatisering of taakoverheveling 55 jaar of ouder is, kan niet tot om- of herscholing worden verplicht.
2. Ten aanzien van de ambtenaar, die op de datum van de privatisering of taakoverheveling de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en die niet kan worden ondergebracht bij de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie dan wel aan wie geen passende of geschikte functie kan worden aangeboden, wordt bezien of in het sociaal plan een nader te omschrijven non-activiteitsregeling dient te worden opgenomen.
3. Ten aanzien van de ambtenaar, die op de datum van de privatisering of taakoverheveling de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, doch binnen 6 jaar na die datum gebruik kan maken van de overgangsregeling FPU voor 40-, 41 of 42 dienstjaren en die niet kan worden ondergebracht bij de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie dan wel aan wie geen passende of geschikte functie kan worden aangeboden, wordt bezien of in het sociaal plan een nader te omschrijven non-activiteitsregeling dient te worden opgenomen.

### Artikel 25:0:6:1 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van dit hoofdstuk zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kunnen burgemeester en wethouders van dit hoofdstuk afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.

### Artikel 25:0:6:2 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet voorziet, beslissen burgemeester en wethouders. Indien er ter zake nadere regels worden gesteld, geschiedt dit in overeenstemming met het georganiseerd overleg.

### Artikel 25:0:6:3 Informatieverschaffing

Iedere ambtenaar, die direct betrokken is bij een organisatieverandering, krijgt een exemplaar van dit hoofdstuk en het geldend sociaal plan.

## HOOFDSTUK 30 Functioneringsgesprekken en beoordelen

### Artikel 30:0:1:1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. **Direct leidinggevende:** de als zodanig aangewezen leidinggevende;
b. **Adviseur**: de daartoe aangewezen personeelsconsulent;
c. **Functie:** het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten blijkens een daartoe door of namens burgemeester en wethouders vastgestelde functiebeschrijving;
d. **Functioneringsgesprek:** het gesprek op basis van gelijkwaardigheid, tussen de ambtenaar en diens direct leidinggevende, dat is gericht op het verkrijgen van inzicht in het huidige functioneren van de ambtenaar in relatie tot de opgedragen taken, de samenwerkingrelaties en de persoonlijke eigenschappen en mogelijkheden;
e. **Beoordelingsgesprek:** het gesprek tussen de ambtenaar en de beoordelaar op basis van de concept-beoordeling dat gericht is op het verkrijgen van een oordeel over de wijze waarop de ambtenaar zijn functie gedurende het beoordelingstijdvak heeft vervuld met inbegrip van zijn gedragingen tijdens de uitoefening van zijn functie;
f. **Beoordelen:** het vastleggen van een formeel oordeel over het functioneren van de ambtenaar;
g. **Beoordelingstijdvak:** tijd direct voorafgaand aan het tijdstip van de beoordeling met een minimum van 6 en een maximum van 24 kalendermaanden;
h. **Beoordelaar:** de direct leidinggevende van de ambtenaar;
i. **Bestuursorgaan:** het college van burgemeester en wethouders;
j. **Informant:** de functionaris die inlichtingen van feitelijke aard over de functievervulling verstrekt;
k. **Criteria:** aspecten van de functievervulling waarop wordt beoordeeld.

**Artikel 30:0:2:1 Het functioneringsgesprek**

1. Tenminste éénmaal per jaar vindt een functioneringsgesprek plaats tussen de ambtenaar en de direct leidinggevende.
2. De leidinggevende stelt de ambtenaar minimaal twee weken van tevoren op de hoogte van de datum waarop het functioneringsgesprek zal worden gehouden. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld ook zelf bespreekpunten op te voeren.
3. Onderwerp van het gesprek is het huidige en toekomstige functioneren van de ambtenaar, alsmede de samenwerking op de afdeling. Tevens worden de eventuele wensen over werk, opleiding en organisatie besproken.
4. Conclusies en afspraken worden vastgelegd in een door de leidinggevende op te stellen verslag. Dit verslag wordt ondertekend door de ambtenaar en de leidinggevende. De ambtenaar, de leidinggevende en de sectordirecteur ontvangen een afschrift van het verslag. Aan de adviseur wordt meegedeeld dat het gesprek heeft plaatsgevonden.
5. Indien in het verslag, bedoeld in het vierde lid, conclusies of afspraken zijn vastgelegd die te maken hebben met het niet optimaal functioneren van de ambtenaar, vindt binnen een half jaar een vervolggesprek plaats.
6. Met de ambtenaar die bij wijze van proef is aangesteld vindt éénmaal per kwartaal, of vóór het eind van de proefperiode indien deze korter is dan een kwartaal, een functioneringsgesprek plaats.
7. Met de ambtenaar die is overgeplaatst of herplaatst in een andere functie, wordt na maximaal een half jaar een functioneringsgesprek gevoerd.

**Artikel 30:0:3:1 Tijstip van beoordeling**

Een beoordeling over de ambtenaar wordt opgemaakt:

a. Tenminste één keer per 24 maanden; en minimaal bij het nemen van rechtspositionele besluiten, zoals benoemingen, bevorderingen, toekenning periodieken en toelagen, voorbereidingen van het treffen van disciplinaire maatregelen en ontslag;
b. bij het nemen van rechtspositionele besluiten als:
   - benoeming van tijdelijke in vaste dienst
   - bevordering c.q. inschaling op bepaald functie-/salarisniveau
   - bevordering naar een hogere salarisschaal (inclusief toepassing uitloopniveau)
   - ontslag of herplaatsing
   - achterwege laten van de jaarlijkse periodiek
   - toekenning van een extra periodiek
   - toekenning c.q. beëindiging van een vaste functioneringstoelage.

c. indien de ambtenaar en/of de beoordelaar en/of de sectordirecteur dit wenst;
d. bij de voorbereiding van het treffen van disciplinaire maatregelen.

**Artikel 30:0:3:2 Conceptbeoordeling**

1. De beoordelaar maakt een schriftelijke conceptbeoordeling op van de wijze waarop de ambtenaar zijn functie gedurende het beoordelingstijdvak heeft vervuld
2. Het beoordelingstijdvak strekt zich niet uit over een periode waarover reeds een beoordeling is opgemaakt.
3. Het opstellen van de conceptbeoordeling vindt plaats met inachtneming van de door of namens burgemeester en wethouders voor de functievervulling vastgestelde eisen.
4. De beoordelaar kan bij het opstellen van de conceptbeoordeling, al dan niet op verzoek van de ambtenaar een informant en/of de adviseur raadplegen
5. Bij het opstellen van de conceptbeoordeling wordt gebruik gemaakt van een door burgemeester en wethouders vastgesteld beoordelingsformulier.
6. De beoordelaar reikt een afschrift van de conceptbeoordeling uit aan de ambtenaar.

**Artikel 30:0:3:3 Beoordelingsgesprek**

1. Niet eerder dan twee weken en niet later dan vier weken na de uitreiking van de conceptbeoordeling aan de ambtenaar vindt het beoordelingsgesprek plaats.
2. Op verzoek van de ambtenaar of de beoordelaar is de adviseur bij het gesprek aanwezig.
3. Het beoordelingsgesprek vindt plaats aan de hand van de conceptbeoordeling. Per criterium wordt aangegeven welke redenen tot de conceptbeoordeling hebben geleid.
4. De ambtenaar is bevoegd zijn mening omtrent de conceptbeoordeling aan de beoordelaar kenbaar te maken. Daarvan wordt door de beoordelaar aantekening gemaakt op het beoordelingsformulier. Zo nodig wordt de conceptbeoordeling tijdens het beoordelingsgesprek herzien.

### Artikel 30:0:3:4 Beoordeling

1. Binnen twee weken na het beoordelingsgesprek stelt de beoordelaar de beoordeling op.
2. De ambtenaar ondertekent de beoordeling voor gezien.
3. Burgemeester en wethouders stellen de beoordeling vast.
4. De ambtenaar, de beoordelaar en de adviseur ontvangen zo spoedig mogelijk een afschrift van de vastgestelde beoordeling.

### Artikel 30:0:4:1 Vertrouwelijkheid gegevens

Het verslag van het functioneringsgesprek, het beoordelingsformulier en alle daarbij behorende bescheiden zijn strikt vertrouwelijk.
Inzage in de stukken, bedoeld in het eerste lid, is slechts toegestaan aan de ambtenaar, de direct leidinggevende, de sectordirecteur, de algemeen directeur en de adviseur.

## HOOFDSTUK 32 Begeleiding ziekteverzuim en vergoeding bovenmatige ziektekosten

### Artikel 32:0:1:1 Melden van arbeidsongeschiktheid

De ambtenaar die door arbeidsongeschiktheid niet op zijn werk kan verschijnen meldt zich op de eerste ziektedag zo ruim mogelijk voor aanvang van de werktijd (telefonisch) ziek bij zijn direct leidinggevende. Op de ziektemelding zijn de procedurevoorschriften van toepassing, vermeld in bijlage 1 bij dit hoofdstuk.

### Artikel 32:0:2:1 Begeleiding tijdens arbeidsongeschiktheid

1. De begeleiding door de bedrijfsarts vindt in de regel plaats na 10 werkdagen na de eerste ziektedag.
2. De begeleiding kan plaatsvinden:
   a. via een schriftelijke oproep om op het spreekuur van de bedrijfsarts te komen of
   b. via een huisbezoek door een medewerker van de Arbo-dienst of
   c. indien de direct leidinggevende dit nodig acht.

3. De ambtenaar dient de medewerker van de Arbo-dienst toegang te verschaffen tot de plaats waar hij tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verblijft.

### Artikel 32:0:2:2 Bezoek spreekuur

De ambtenaar is verplicht gevolg te geven aan een schriftelijke oproep om op het spreekuur van de bedrijfsarts te verschijnen, tenzij:

a. de aard van zijn arbeidsongeschiktheid daartoe een beletsel vormt, in welk geval hij de bedrijfsarts daarvan onmiddellijk na ontvangst van de oproep telefonisch in kennis stelt;
b. hij de werkzaamheden vóór of op de datum van het gesprek hervat of inmiddels heeft hervat.

### Artikel 32:0:2:3 Verplichtingen tijdens arbeidsongeschiktheid

1. De ambtenaar mag tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid verrichten, behalve werkzaamheden die voor het herstel van zijn gezondheid zijn voorgeschreven, dan wel waarvoor hij toestemming heeft ontvangen van de bedrijfsarts.
2. Behoudens voor bezoek aan een arts, behoort de ambtenaar gedurende zijn arbeidsongeschiktheid zijn huis niet te verlaten, tenzij met toestemming van of op voorschrift van de behandelend arts of de bedrijfsarts.
3. De ambtenaar dient indien hij tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verhuist of elders verblijft, dan wel van verpleegadres verandert (bijv. opname in een ziekenhuis, sanatorium, etc.) Dit binnen 24 uur op te geven aan de afdeling financieel- en personeelbeheer en de Arbo-dienst.
4. De ambtenaar die tijdens zijn arbeidsongeschiktheid in Nederland vakantie wil houden of naar het buitenland wil gaan, moet daarvoor uitdrukkelijk toestemming hebben van de bedrijfsarts.

### Artikel 32:0:2:4 Werkhervatting

De ambtenaar deelt zo ruim mogelijk van tevoren aan zijn direct leidinggevende mee de datum van gehele of gedeeltelijke werkhervatting. Op de herstelmelding zijn de procedurevoorschriften van toepassing, vermeld in bijlage 1 bij dit hoofdstuk.

### Artikel 32:0:3:1

Vervallen

**Artikel 32:0:4:1 Melding van onveilige situaties, (bijna) ongevallen en (vermoede) beroeps-ziekten**
Elke ambtenaar is verplicht onveilige situaties, (bijna) ongevallen en (vermoede) beroepsziekten te melden overeenkomstig de procedurevoorschriften, vermeld in bijlage 3 bij dit hoofdstuk.

**Artikel 32:0:5:1 Bijlage 1: Melding arbeidsongeschiktheid en herstel**
Melden van arbeidsongeschiktheid
1. De direct leidinggevende geeft de ziekmelding voor 10.00 uur door aan de afdeling financieel- en personeelbeheer met gebruikmaking van het formulier "registratieformulier ziekteverloop".
2. De direct leidinggevende houdt het verloop van de arbeidsongeschiktheid bij.
3. De afdeling financieel- en personeelbeheer verwerkt de ziekmelding in de ziekte-administratie en geeft de melding door aan de Arbo-dienst.

Melden van werkhervatting
1. De direct leidinggevende geeft de herstelmelding direct door aan de afdeling financieel- en personeelbeheer met gebruikmaking van het formulier "registratieformulier ziekteverloop".
2. De afdeling financieel en personeelbeheer verwerkt de herstelmelding in de ziekte-administratie en geeft de melding door aan de Arbo-dienst.

**Artikel 32:0:5:2**
Vervallen

**Artikel 32:0:5:3 Bijlage 3: Melding van onveilige situaties, (bijna) ongevallen, en (vermoede) beroepsziekten**
Melden onveilige situatie of handeling
1. De ambtenaar die een onveilige situatie signaleert vult het formulier "melding onveilige situatie" in en levert het formulier in bij de direct leidinggevende.
2. De direct leidinggevende geeft de melding direct door aan de stafafdeling (personeelszaken).
3. De stafafdeling verwerkt de melding en overlegt met het sectorhoofd en de secretaris over de mogelijke oplossingen c.q. aanpassingen.
4. Indien noodzakelijk wordt in overleg met het sectorhoofd en secretaris door de stafafdeling externe deskundigheid ingeschakeld.

Melden  van arbeidsongeval met verzuim
1. De ambtenaar die (tijdelijk) arbeidsongeschikt is door een arbeidsongeval meldt dit bij de direct leidinggevende.
2. De ambtenaar die een arbeidsongeval ziet gebeuren meldt dit direct bij de direct leidinggevende.
3. De direct leidinggevende vult het formulier "melding arbeidongeval" in en levert het formulier in bij de stafafdeling (personeelszaken).
4. De stafafdeling verwerkt de melding en meldt deze direct bij de Arbodienst GG&GD en de Arbeids-inspectie.

Registratie arbeidsongevallen
De stafafdeling verwerkt de melding in het ongevallenregister waarbij vermeld wordt of er sprake is van:
a. ongevallen waarbij sprake is van ernstig lichamelijk letsel (inclusief dodelijke afloop), met zodanige schade aan de gezondheid, dat dit binnen 24 uren na het tijdstip van de gebeurtenis leidt tot opname in een ziekenhuis ter observatie en/of behandeling, en of er naar verwachting sprake is van blijvend letsel;
b. overige ongevallen (met enig lichamelijk letsel en arbeidsverzuim), waarbij schade aan de gezondheid optreedt die niet valt onder de definitie van "ernstig lichamelijk letsel", en of er sprake is van arbeidsongeschiktheid;
c. gebeurtenissen met grote materiële schade, zoals schade aan gebouwen, materieel, grondstoffen of producten die een direct gevolg is van een ongewenste gebeurtenis, met een bedrag van tenminste € 46.000,-.

Melden van beroepsziekten

1. De ambtenaar die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van een ziekte of aandoening die in hoofdzaak het gevolg is van arbeid of arbeidsomstandigheden meldt dit bij de direct leidinggevende.
2. De direct leidinggevende vult het formulier "melding arbeidongeval" in en levert het formulier in bij de stafafdeling (personeelszaken).
3. De stafafdeling verwerkt de melding en meldt deze direct bij de Arbodienst GG&GD en de Arbeidsinspectie.

### Artikel 32:0:5:4 Bijlage 4: Registratieformulier ziekteverloop

- Sector Bestuurs- en Managementondersteuning afdeling
- Sector Maatschappelijke Ontwikkeling afdeling
- Sector Ruimtelijke Ontwikkeling afdeling
- Sector Ruimtelijk Beheer afdeling
- Brandweer (beroeps)

Ziekmelding
Naam:
Functie:

Datum aanvang verzuim:
Aard van verzuim:
Eventuele oorzaak:
Te verwachten verzuimduur
Spoedcontrole? ja / nee
Zo ja, waarom:
Opmerkingen:
Verloop verzuim
Verloop van het verzuim:
Verwacht herstel:
Afspreken om herstel te bevorderen:
Volgend contact op:
Opmerkingen
Herstelmelding
Hersteld d.d.

Paraaf afdelingshoofd

Kopie aan afdeling Financieel en Personeelbeheer (verzorgt doorzending naar bedrijfsarts).

## HOOFDSTUK 34 Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

### Artikel 34:0:1:1 Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1. **Ongewenste omgangsvormen:**
   a. handelingen / uitlatingen / gedragingen in de werksfeer, die tot doel hebben de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel tot gevolg hebben, dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.
   b. seksuele intimidatie als bedoeld in artikel 3 lid 3 van de ARBO-wet.

2. **Medewerker:** een ieder die werkzaamheden verricht of heeft verricht voor de gemeente, ongeacht de aard van het dienstverband.
3. **Vertrouwenspersoon:** de persoon als bedoeld in artikel 34:0:3:1.
4. **Commissie:** de klachtencommissie als bedoeld in artikel 34:0:4:1.
5. **Klager:** degene die zich wegens ongewenste omgangsvormen wendt tot de vertrouwenspersoon of een klacht indient bij de klachtencommissie.
6. **Aangeklaagde:** degene tegen wie de klacht wegens ongewenste omgangsvormen is gericht.

7. **Regiokring**: overleg tussen hoofden P&O van de gemeenten in het Gooi, de Vechtstreek en Eemland e.o.

**Artikel 34:0:2:1 Reikwijdte regeling**
De medewerker die zich slachtoffer acht van ongewenste omgangsvormen kan zich wenden tot de vertrouwenspersoon of een klacht indienen bij de klachtencommissie.

**Artikel 34:0:3:1 Vertrouwenspersoon**
Burgemeester en wethouders wijzen een of meerdere vertrouwenspersonen aan. Deze vertrouwenspersonen zijn deskundig op het gebied van ongewenste omgangsvormen.

**Artikel 34:0:3:2 Vertrouwenspersoon**
1. De vertrouwenspersoon heeft de volgende taken:
   a. de eerste opvang van klager;
   b. het bijstaan, begeleiden en adviseren van klager;
   c. in overleg met klager trachten te komen tot oplossing van de problemen;
   d. het ondersteunen van klager bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie of indien het een strafbaar feit betreft (aanranding, verkrachting, mishandeling) bij het doen van aangifte bij de politie.

2. De vertrouwenspersoon verricht geen handelingen ter uitvoering van zijn taak dan met toestemming van klager.

**Artikel 34:0:3:3 Vertrouwenspersoon**
1. De vertrouwenspersoon houdt een registratie bij van alle bij hem ingediende meldingen van ongewenste omgangsvormen en de afdoening ervan. Slechts de vertrouwenspersoon heeft inzage in deze registratie. De stukken behorend bij een melding worden drie jaar na afdoening vernietigd.
2. De vertrouwenspersoon kan de dienstleiding gevraagd en ongevraagd adviseren op het gebied van preventie en bestrijding van ongewenste omgangsvormen.
3. De vertrouwenspersoon verschaft het college van burgemeester en wethouders jaarlijks een anoniem overzicht van de binnengekomen meldingen en de afdoening ervan.

**Artikel 34:0:4:1 De klachtencommissie**
1. Er is een regionale klachtencommissie ongewenste omgangsvormen ingesteld door of namens burgemeester en wethouders van de gemeenten die bij deze commissie zijn aangesloten.
2. De commissie bestaat uit drie leden waaronder de voorzitter. Voor ieder van de leden wordt een plaatsvervanger benoemd.
3. De commissie bestaat uit mannen zowel als vrouwen en is verder zodanig samengesteld, dat daarin gedragsdeskundigheid, deskundigheid op het gebied van ongewenste omgangsvormen en juridische deskundigheid aanwezig zijn.
4. Burgemeester en wethouders van de gemeenten die bij de commissie zijn aangesloten benoemen de leden van de commissie op voordracht van de regiokring voor een termijn van vier jaar. Herbenoeming is mogelijk.
5. De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris. De ambtelijk secretaris en zijn plaatsvervanger worden op voordracht van de regiokring benoemd door of namens burgemeester en wethouders van de gemeenten die bij de commissie zijn aangesloten.
6. Per gemeente treedt het hoofd P&O of een andere door burgemeester en wethouders aan te wijzen ambtenaar op als contactpersoon voor de commissie.
7. De commissie beslist met meerderheid van stemmen.
8. De kosten verbonden aan de werkzaamheden van de commissie komen voor rekening van de gemeente waar de klacht speelt.

**Artikel 34:0:4:2 De klachtencommissie**
De commissie heeft tot taak:
a. de beoordelen of een klacht ontvankelijk is en daarover advies uit te brengen aan burgemeester en wethouders;
b. een onderzoek in te stellen naar de gegrondheid van de klacht en burgemeester en wethouders daarover te adviseren;
c. burgemeester en wethouders gevraagd of ongevraagd te adviseren over het treffen van tijdelijke voorzieningen gedurende het onderzoek naar de klacht;

d. burgemeester en wethouders te adviseren over maatregelen die naar aanleiding van het onderzoek naar de klacht getroffen dienen te worden;
e. op verzoek van een aangesloten gemeente advies uit te brengen op het gebied van preventie en bestrijding van ongewenste omgangsvormen.

**Artikel 34:0:4:3 De klachtencommissie**
De commissie is bevoegd om ter uitvoering van haar taken:
1. getuigen en andere betrokkenen te horen;
2. deskundigen te raadplegen;
3. bij de gemeente waar de klacht speelt alle noodzakelijk informatie op te vragen;
4. geheimhouding op te leggen aan degenen die in het kader van het onderzoek worden gehoord.

**Artikel 34:0:5:1 De klachtenprocedure**
1. De medewerker die zich het slachtoffer acht van ongewenste omgangsvormen kan een klacht indienen bij de voorzitter van de klachtencommissie.
2. Een klacht kan worden ingediend tot drie jaar na de gebeurtenis, waarop de klacht betrekking heeft.
3. De klacht wordt schriftelijk en gemotiveerd ingediend met vermelding van de persoon tegen wie de klacht is gericht en een zo nauwkeurig mogelijke opgave van de gebeurtenissen die aanleiding zijn voor de klacht.

**Artikel 34:0:5:2 De klachtenprocedure**
1. Klager krijgt binnen zeven dagen bericht van ontvangst van de klacht en een exemplaar van deze klachtenregeling.
2. De commissie bericht klager binnen twee weken na ontvangst of de klacht ontvankelijk is en in behandeling wordt genomen.
3. Indien de klacht in behandeling wordt genomen doet de commissie daarvan eveneens mededeling aan aangeklaagde. Daarbij wordt een afschrift van de klacht en de daarbij behorende stukken meegezonden.
4. Indien de klacht in behandeling wordt genomen stelt de commissie de contactpersoon van de gemeente vertrouwelijk op de hoogte van de klacht, tenzij de klager daartegen bezwaar heeft.

**Artikel 34:0:5:3 De klachtenprocedure**
1. De commissie hoort klager en aangeklaagde afzonderlijk.
2. De zittingen van de commissie zijn besloten.
3. Van de hoorzittingen van de commissie. wordt een verslag gemaakt, dat voor akkoord/om commentaar wordt voorgelegd aan degene die is gehoord.

**Artikel 34:0:5:4 De klachtenprocedure**
Na afronding van het onderzoek stelt de commissie een procesdossier samen van alle stukken die bij de uitkomsten van het onderzoek zullen worden betrokken. Dit dossier wordt gezonden naar klager en aangeklaagde. Zij worden daarbij in de gelegenheid gesteld te reageren.

**Artikel 34:0:5:5 De klachtenprocedure**
1. De commissie brengt binnen twee maanden nadat de klacht is ingediend advies uit aan burgemeester en wethouders. Deze termijn kan worden verlengd.
2. Het advies bevat een verslag van het door de commissie verrichte onderzoek, de uitkomst van dat onderzoek, de gronden waarop het advies rust en indien de klacht gegrond wordt verklaard een advies over te treffen maatregelen.
3. Een afschrift van het advies wordt naar klager en aangeklaagde gestuurd.

**Artikel 34:0:6:1 Slotbepalingen**
1. De secretaris van de commissie houdt een registratie bij van de bij de commissie ingediende klachten en de afhandeling daarvan. Slechts de leden van de commissie hebben inzage in deze registratie.
2. De op een klacht betrekking hebben stukken worden drie jaar na afhandeling van de klacht vernietigd.

## HOOFDSTUK 35 Bezwarenprocedure

### Artikel 35:0:1:1 Van toepassing verklaren verordening

Op de behandeling van de bezwaarschriften is - voor zover daar in dit hoofdstuk niet van wordt afgeweken - het Reglement adviescommissie bezwaarschriften college en burgemeester Nijkerk 2003 van overeenkomstige toepassing.

### Artikel 35:0:2:1 Samenstelling commissie

1. De samenstelling van de bezwarencommissie personeelsaangelegenheden is als volgt:
   a. een lid en een plaatsvervanger, aan te wijzen door de werknemersdelegatie in de commissie voor georganiseerd overleg, niet zijnde een ambtenaar van de gemeente Nijkerk of een vakbondsadviseur van de werknemersdelegatie in de commissie voor georganiseerd overleg;
   b. een lid en een plaatsvervanger, aan te wijzen door het bestuursorgaan, niet zijnde een bestuurder of ambtenaar van de gemeente Nijkerk;
   c. een lid en een plaatsvervanger, aan te wijzen door de leden, bedoeld in het eerste lid 1, onder a en b.
2. De voorzitter van de commissie wordt aangewezen door en uit de leden, bedoeld in het eerste lid.

### Artikel 35:0:3:1 Wijze van behandeling

1. De commissie dient elke zaak voltallig te behandelen.
2. Op verzoek van de commissie kunnen informanten of deskundigen worden gehoord; de commissie kan ook schriftelijk inlichtingen inwinnen.
3. De zittingen van de commissie zijn niet openbaar.

BIJLAGEN

**BIJLAGE I Salarisverhoging**

In de bijlage van de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde bezoldigingsregeling worden met ingang van 1 april 1993 de daarin opgenomen schaalbedragen verhoogd met 2%.
Met ingang van 1 januari 1995 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5%.
Met ingang van 1 augustus 1995 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,25%, behoudens de schaalbedragen van personeel werkzaam bij gemeentelijke zorginstellingen. Ten aanzien van personeel dat op of na 1 augustus 1995 werkzaam is bij gemeentelijke ziekenhuizen, gemeentelijke verpleegtehuizen of gemeentelijke psychiatrische ziekenhuizen, geldt dat zij in januari 1996 een eenmalige uitkering ontvangen ter grootte van 1,25% van de grondslag. De grondslag bestaat uit de over de maanden augustus tot en met december 1995 genoten bezoldiging, vermeerderd met 8% vakantietoeslag. Deze uitkering wordt niet verstrekt aan personeel dat voor 1 januari 1996 uit dienst is getreden en in de periode van 1 augustus tot en met 31 december 1995 minder dan 100 uur bij één instelling heeft gewerkt.
Met ingang van 1 januari 1996 is de gemeentelijke salarismutatie ook op personeel van zorginstellingen van toepassing.
Met ingang van 1 augustus 1996 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,25%.
Vanaf 1997 wordt een structurele eindejaarsuitkering uitgekeerd van 0,3% van het jaarsalaris.
Per 1 juni 1997 worden de schaalbedragen met 3,0% verhoogd.
Met ingang van 1 april 1998 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,25%.
Met ingang van 1 april 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,0%.
Met ingang van 1 oktober 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.
Degenen die op 1 december 1999 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van ƒ 350,– bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de postactieven.
Degenen die op 1 april 2000 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van ƒ 350,– bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de postactieven.
Met ingang van 1 augustus 2000 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.
Met ingang van 1 oktober 2000 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.
In 2000 wordt de structurele eindejaarsuitkering van 0,8% eenmalig verhoogd met 0,5% onder een gelijktijdige verhoging van het minimale bedrag met ƒ 250,-. Dit resulteert voor 2000 in een eindejaarsuitkering van 1,3% met een minimaal bedrag van ƒ 650,-.
Met ingang van 1 januari 2001 worden de schaalbedragen gebruteerd met 1,9% met een maximum van ƒ 1.745,-.
Met ingang van 1 mei 2001 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,3%.
Vanaf 2001 wordt de eindejaarsuitkering met 0,95% structureel verhoogd naar 1,75%. Tevens wordt vanaf 2001 het minimale bedrag verhoogd van ƒ 400,- naar ƒ 1.125,- bruto. In 2001 wordt deze minimale uitkering eenmalig opgehoogd met ƒ 50,- naar ƒ 1.175,-
Vanaf 2002 bedraagt de eindejaarsuitkering 1,75% met een minimaal bedrag van € 511,-.
Met ingang van 1 februari 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 3 %.
Met ingang van 1 oktober 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5 %.
Vanaf 2002 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 1 procentpunt verhoogd naar 2,75 %. Tevens wordt vanaf 2002 het minimale bedrag verhoogd van € 511,- naar € 611,- bruto. Vanaf 2002 is de grondslag van de eindejaarsuitkering het jaarsalaris.
Met ingang van 1 april 2003 worden de schaalbedragen verhoogd met 2 %.
Vanaf 2003 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 0,25 procentpunt verhoogd naar 3 %. Tevens wordt vanaf 2003 het minimale bedrag verhoogd van € 611,- naar € 836,- bruto.
Degenen die op 1 oktober 2003 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 200,- bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.
Met ingang van 1 juni 2005 worden de schaalbedragen verhoogd met 1 %.
Met ingang van 1 februari 2006 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,6 %.
Met ingang van 1 februari 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,8%.
Met ingang van 1 juni 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%. In 2007 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 3,5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,-.
Met ingang van 1 juni 2008 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%. In 2008 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 1,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,-.
In 2010 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5,5%. De bodem in de eindejaarsuitkering wordt verhoogd van € 836, - naar € 1.750, -. Degenen die (een deel van) de maand april 2010 in dienst zijn van de gemeente ontvangen een eenmalige uitkering van 1% en een eenmalige uitkering van 0,5%. Beide eenmalige uitkeringen worden berekend over het salaris dat de medewerker ontvangen heeft in de maand april 2010 vermenigvuldigd met de factor 12. Voor medewerkers met een deeltijdbetrekking worden de twee eenmalige uitkeringen vastgesteld naar rato van de betrekkingsomvang. De eenmalige uitkeringen zijn pensioen-

gevend en hebben geen invloed op de hoogte van bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid (uitkeringen op grond van hoofdstuk 9, 9a, 9b, 9c, 10, 10a, 10d, 11 en 11a van de CAR.
Met ingang van 1 januari 2011 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5% en wordt de eindejaars-uitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 6,0%.
De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 1.750, -.
Met ingang van 1 januari 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.
Met ingang van 1 april 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.
Met ingang van 1 oktober 2014 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.
Degenen die op 15 juli 2014 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 350 bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.
Met ingang van 1 april 2015 worden de schaalbedragen verhoogd met 50 euro.
Met ingang van 1 januari 2016 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,0%.
Met ingang van 1 januari 2017 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,4%.

## BIJLAGE II Inpassingtabel betreffende de gemeentelijke garantiesalarissen

*Inpassingtabel betreffende de gemeentelijke garantiesalarissen per 1 januari 2016*

| Regelnummer | Garantieschalen | Regelnummer | Garantieschalen | Regelnummer | Garantieschalen |
|---|---|---|---|---|---|
| 33 | 3377 | 53 | 4576 | 79 | 6427 |
| 35 | 3501 | 57 | 4818 | 81 | 6595 |
| 37 | 3623 | 59 | 4933 | 83 | 6779 |
| 39 | 3733 | 61 | 5053 | 85 | 6977 |
| 41 | 3849 | 63 | 5188 | 87 | 7176 |
| 43 | 3970 | 67 | 5487 | 89 | 7375 |
| 45 | 4098 | 69 | 5637 | 91 | 7574 |
| 47 | 4222 | 73 | 5935 | 93 | 7772 |
| 49 | 4341 | 75 | 6086 | 95 | 7974 |
| 51 | 4461 | 77 | 6258 | | |

*Inpassingtabel betreffende de gemeentelijke garantiesalarissen per 1 januari 2017*

| Regelnummer | Garantieschalen | Regelnummer | Garantieschalen | Regelnummer | Garantieschalen |
|---|---|---|---|---|---|
| 33 | 3391 | 53 | 4594 | 79 | 6452 |
| 35 | 3515 | 57 | 4837 | 81 | 6622 |
| 37 | 3637 | 59 | 4953 | 83 | 6807 |
| 39 | 3748 | 61 | 5073 | 85 | 7005 |
| 41 | 3864 | 63 | 5209 | 87 | 7204 |
| 43 | 3985 | 67 | 5509 | 89 | 7405 |
| 45 | 4114 | 69 | 5660 | 91 | 7604 |
| 47 | 4239 | 73 | 5959 | 93 | 7803 |
| 49 | 4359 | 75 | 6111 | 95 | 8006 |
| 51 | 4479 | 77 | 6283 | | |

## BIJLAGE IIa Salaristabel gemeenteambtenaren

*Salaristabel gemeenteambtenaren per 1 januari 2016*

| periodiek | Schaal | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 0 | 1492 | 1526 | 1565 | 1610 | 1656 | 1766 | 1982 | 2268 | 2517 | 2715 |
| 1 | 1526 | 1578 | 1630 | 1682 | 1736 | 1847 | 2065 | 2360 | 2625 | 2842 |
| 2 | 1564 | 1629 | 1694 | 1754 | 1814 | 1927 | 2149 | 2452 | 2732 | 2967 |
| 3 | 1601 | 1680 | 1759 | 1825 | 1893 | 2008 | 2232 | 2544 | 2839 | 3094 |
| 4 | 1638 | 1732 | 1823 | 1897 | 1973 | 2089 | 2316 | 2636 | 2946 | 3221 |
| 5 | 1676 | 1783 | 1888 | 1969 | 2051 | 2169 | 2399 | 2728 | 3053 | 3347 |
| 6 | 1713 | 1833 | 1953 | 2041 | 2130 | 2249 | 2483 | 2820 | 3161 | 3473 |
| 7 | 1750 | 1885 | 2017 | 2112 | 2209 | 2330 | 2567 | 2912 | 3268 | 3599 |
| 8 | 1788 | 1936 | 2082 | 2184 | 2288 | 2410 | 2651 | 3004 | 3376 | 3726 |
| 9 | 1825 | 1987 | 2146 | 2256 | 2368 | 2491 | 2734 | 3096 | 3483 | 3852 |
| 10 | 1862 | 2039 | 2211 | 2328 | 2446 | 2571 | 2818 | 3188 | 3590 | 3978 |
| 11 | 1899 | 2090 | 2276 | 2399 | 2525 | 2652 | 2901 | 3280 | 3697 | 4105 |

| periodiek | Schaal | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 10A | 11 | 11A | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 0 | 2993 | 3253 | 3580 | 3908 | 4363 | 4635 | 4984 | 5337 | 5905 | 6546 |
| 1 | 3123 | 3387 | 3715 | 4042 | 4495 | 4794 | 5168 | 5551 | 6136 | 6795 |
| 2 | 3252 | 3522 | 3849 | 4175 | 4627 | 4954 | 5352 | 5765 | 6368 | 7043 |
| 3 | 3382 | 3656 | 3983 | 4307 | 4758 | 5112 | 5536 | 5980 | 6599 | 7292 |
| 4 | 3511 | 3791 | 4117 | 4439 | 4890 | 5272 | 5720 | 6195 | 6830 | 7540 |
| 5 | 3641 | 3925 | 4249 | 4571 | 5022 | 5431 | 5904 | 6409 | 7062 | 7789 |
| 6 | 3770 | 4060 | 4381 | 4703 | 5154 | 5591 | 6089 | 6623 | 7293 | 8037 |
| 7 | 3900 | 4193 | 4513 | 4835 | 5286 | 5750 | 6273 | 6838 | 7524 | 8286 |
| 8 | 4029 | 4325 | 4645 | 4967 | 5418 | 5910 | 6457 | 7052 | 7756 | 8535 |
| 9 | 4158 | 4457 | 4777 | 5099 | 5550 | 6068 | 6641 | 7267 | 7987 | 8784 |
| 10 | 4284 | 4589 | 4909 | 5231 | 5682 | 6228 | 6825 | 7481 | 8218 | 9032 |
| 11 | 4412 | 4721 | 5041 | 5363 | 5814 | 6387 | 7010 | 7696 | 8450 | 9281 |

*Salaristabel gemeenteambtenaren per 1 januari 2017*

| periodiek | Schaal | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 0 | 1498 | 1533 | 1571 | 1616 | 1663 | 1773 | 1990 | 2277 | 2527 | 2726 |
| 1 | 1533 | 1584 | 1636 | 1688 | 1743 | 1854 | 2073 | 2370 | 2635 | 2853 |
| 2 | 1570 | 1636 | 1701 | 1761 | 1821 | 1935 | 2158 | 2462 | 2743 | 2979 |
| 3 | 1607 | 1687 | 1766 | 1832 | 1901 | 2016 | 2241 | 2554 | 2850 | 3106 |
| 4 | 1645 | 1739 | 1831 | 1904 | 1981 | 2097 | 2326 | 2646 | 2958 | 3233 |
| 5 | 1682 | 1790 | 1896 | 1977 | 2059 | 2178 | 2409 | 2739 | 3066 | 3360 |
| 6 | 1720 | 1841 | 1960 | 2049 | 2139 | 2258 | 2493 | 2832 | 3174 | 3487 |
| 7 | 1757 | 1892 | 2025 | 2121 | 2218 | 2339 | 2577 | 2924 | 3282 | 3614 |
| 8 | 1795 | 1944 | 2090 | 2193 | 2297 | 2420 | 2661 | 3016 | 3389 | 3741 |
| 9 | 1832 | 1995 | 2155 | 2265 | 2377 | 2501 | 2745 | 3108 | 3497 | 3868 |
| 10 | 1870 | 2047 | 2220 | 2337 | 2456 | 2582 | 2829 | 3201 | 3604 | 3994 |
| 11 | 1907 | 2098 | 2285 | 2409 | 2535 | 2662 | 2913 | 3293 | 3712 | 4121 |

| periodiek | Schaal | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 10A | 11 | 11A | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 0 | 3005 | 3266 | 3594 | 3923 | 4380 | 4653 | 5004 | 5358 | 5929 | 6572 |
| 1 | 3135 | 3401 | 3730 | 4058 | 4513 | 4813 | 5189 | 5573 | 6161 | 6822 |
| 2 | 3265 | 3536 | 3865 | 4192 | 4645 | 4973 | 5374 | 5788 | 6393 | 7071 |
| 3 | 3395 | 3671 | 3999 | 4325 | 4777 | 5133 | 5558 | 6004 | 6626 | 7321 |
| 4 | 3525 | 3806 | 4134 | 4457 | 4910 | 5293 | 5743 | 6219 | 6858 | 7570 |
| 5 | 3655 | 3941 | 4266 | 4590 | 5042 | 5453 | 5928 | 6435 | 7090 | 7820 |
| 6 | 3785 | 4076 | 4399 | 4722 | 5175 | 5613 | 6113 | 6650 | 7322 | 8070 |
| 7 | 3915 | 4210 | 4531 | 4854 | 5307 | 5773 | 6298 | 6865 | 7555 | 8320 |
| 8 | 4045 | 4342 | 4664 | 4987 | 5440 | 5933 | 6483 | 7080 | 7787 | 8569 |
| 9 | 4174 | 4475 | 4796 | 5119 | 5572 | 6093 | 6668 | 7296 | 8019 | 8819 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | 4302 | 4607 | 4928 | 5252 | 5704 | 6253 | 6853 | 7511 | 8251 | 9068 |
| 11 | 4430 | 4740 | 5061 | 5384 | 5837 | 6413 | 7038 | 7726 | 8484 | 9318 |

# BIJLAGE IIb Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

*Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2016*

| | jaarvergoeding | uurbedrag oefeningen en cursussen e.d. | uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening | uurbedrag voor langdurige aanwezigheid |
|---|---|---|---|---|
| 1. aspirant manschap a | 340,00 | 10,51 | 19,64 | 13,09 |
| 2. manschap A, chauffeur, voertuigbediener, gaspakdrager, brandweerduiker, verkenner gevaarlijke stoffen | 340,00 | 12,07 | 22,03 | 15,12 |
| 3. manschap B, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap A, manschap A en ten minste twee specialisaties uit categorie 2 | 340,00 | 13,39 | 24,69 | 16,74 |
| 4. bevelvoerder | 510,00 | 16,77 | 31,53 | 21,02 |
| 5. officier van dienst | 4019,00 | 0,00 | 40,19 | 0,00 |
| 6. hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen | 5771,00 | 0,00 | 57,71 | 0,00 |
| 7. commandant van dienst | 8585,00 | 0,00 | 64,40 | 0,00 |

*Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2017*

| | jaarvergoeding | uurbedrag oefeningen en cursussen e.d. | uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening | uurbedrag voor langdurige aanwezigheid |
|---|---|---|---|---|
| 1. aspirant manschap a | 341,00 | 10,55 | 19,72 | 13,14 |
| 2. manschap A, chauffeur, voertuigbediener, gaspakdrager, brandweerduiker, verkenner gevaarlijke stoffen | 341,00 | 12,12 | 22,78 | 15,18 |
| 3. manschap B, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap A, manschap A en ten minste twee specialisaties uit categorie 2 | 341,00 | 13,44 | 25,21 | 16,81 |
| 4. bevelvoerder | 512,00 | 16,84 | 31,66 | 21,10 |
| 5. officier van dienst | 4035,00 | 0,00 | 40,35 | 0,00 |
| 6. hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen | 5794,00 | 0,00 | 57,94 | 0,00 |
| 7. commandant van dienst | 8619,00 | 0,00 | 64,65 | 0,00 |

## BIJLAGE IIc Gebruteerde vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

*Gebruteerde vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2016*

| alinea | jaarvergoeding | uurbedrag oefeningen en cursussen e.d. | uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening | uurbedrag voor langdurige aanwezigheid |
|---|---|---|---|---|
| 1. aspirant manschap a | 344,00 | 10,65 | 19,98 | 13,31 |
| 2. manschap A, chauffeur, voertuigbediener, gaspakdrager, brandweerduiker, verkenner gevaarlijke stoffen | 344,00 | 12,30 | 23,15 | 15,43 |
| 3. manschap B, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap A, manschap A en ten minste twee specialisaties uit categorie 2 | 344,00 | 13,63 | 25,51 | 17,02 |
| 4. bevelvoerder | 518,00 | 17,06 | 32,01 | 21,34 |
| 5. officier van dienst | 4096,00 | 0,00 | 40,96 | 0,00 |
| 6. hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen | 5875,00 | 0,00 | 58,75 | 0,00 |
| 7. commandant van dienst | 8746,00 | 0,00 | 65,55 | 0,00 |

*Gebruteerde vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2017*

| alinea | jaarvergoeding | uurbedrag oefeningen en cursussen e.d. | uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening | uurbedrag voor langdurige aanwezigheid |
|---|---|---|---|---|
| 1. aspirant manschap a | 345,00 | 10,69 | 20,06 | 13,36 |
| 2. manschap A, chauffeur, voertuigbediener, gaspakdrager, brandweerduiker, verkenner gevaarlijke stoffen | 345,00 | 12,35 | 23,24 | 15,49 |
| 3. manschap B, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap A, manschap A en ten minste twee specialisaties uit categorie 2 | 345,00 | 13,68 | 25,61 | 17,09 |
| 4. bevelvoerder | 520,00 | 17,13 | 32,14 | 21,43 |
| 5. officier van dienst | 4112,00 | 0,00 | 41,12 | 0,00 |
| 6. hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen | 5899,00 | 0,00 | 58,99 | 0,00 |
| 7. commandant van dienst | 8781,00 | 0,00 | 65,81 | 0,00 |

## BIJLAGE III Bijlage Hoorbepaling

Deze tekst bevat een alternatieve tekst voor hoofdstuk 12, bestemd voor gemeenten waar geen commissie voor georganiseerd overleg is ingesteld.

### Artikel 12:1

1. Met de organisaties waarbij de ambtenaren zijn aangesloten vindt overleg plaats aangaande aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, voor zover daarin niet wordt voorzien door het LOGA-overleg tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel.
2. Als organisaties bedoeld in het vorige lid worden aangemerkt de landelijke verenigingen van overheidspersoneel aangesloten bij de centrales van overheidspersoneel, toegelaten tot het overleg in het vorige lid bedoeld.
3. Het overleg wordt gevoerd door aan een organisatie een ontwerp van het voorgenomen besluit met toelichting toe te zenden, met het verzoek binnen een daarbij te stellen termijn, welke niet korter dan veertien dagen zal zijn, vermeldt het college schriftelijk haar gevoelen kenbaar te maken. Indien de organisatie dit verlangt wordt zij tot mondelinge toelichting toegelaten.
4. Aan de bepaling van het eerste lid wordt geacht te zijn voldaan, indien de organisatie in gebreke is gebleven binnen de in het vorige lid bedoelde termijn van haar gevoelen te doen blijken.
5. Behoort het nemen van het in het derde lid bedoelde besluit tot de bevoegdheid van de raad, dan vermeldt het college bij het ontwerp van het besluit tevens het gevoelen van de organisaties terzake.
6. Het college zendt een afschrift van zijn besluiten en een eventueel besluit van de raad binnen veertien dagen nadat deze zijn genomen aan de organisaties.

## BIJLAGE IV Salarisschalen kunsteducatie

### *Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 januari 2016*

| ervaringsjaar/ periodiek | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| aanloopbedrag 1 | 1793 | 1830 | 1869 | 1918 | 2173 | 2541 |
| aanloopbedrag 2 | | 1918 | 1975 | 2043 | 2298 | 2660 |
| aanloopbedrag 3 | | | | 2173 | 3420 | 2787 |
| 0 | 1869 | 2043 | 2110 | 2298 | 2541 | 2854 |
| 1 | 1918 | 2110 | 2173 | 2359 | 2602 | 2929 |
| 2 | 1975 | 2173 | 2237 | 2420 | 2660 | 2999 |
| 3 | 2043 | 2237 | 2298 | 2479 | 2723 | 3058 |
| 4 | 2110 | 2298 | 2359 | 2541 | 2787 | 3124 |
| 5 | 2173 | 2359 | 2420 | 2602 | 2854 | 3191 |
| 6 | 2237 | 2420 | 2479 | 2660 | 2929 | 3253 |
| 7 | 2298 | 2479 | 2541 | 2723 | 2999 | 3311 |
| 8 | 2359 | 2541 | 2602 | 2787 | 3058 | 3369 |
| 9 | 2420 | 2602 | 2660 | 2854 | 3124 | 3427 |
| 10 | 2479 | 2660 | 2723 | 2929 | 3191 | 3487 |
| 11 | | 2723 | 2787 | 2999 | 3253 | 3552 |
| 12 | | | 2854 | 3058 | 3311 | 3617 |
| 13 | | | 2929 | 3124 | 3369 | 3676 |
| 14 | | | 2999 | 3191 | 3427 | 3733 |
| 15 | | | 3058 | 3253 | 3487 | 3788 |
| uitloopbedrag 1 | 2602 | 2854 | 3191 | 3427 | 3617 | 3906 |
| uitloopbedrag 2 | | 2999 | 3311 | 3617 | 3733 | 4028 |
| uitloopbedrag 3 | | | | 3733 | 3849 | 4158 |

### *Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 januari 2017*

| ervaringsjaar/ periodiek | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| aanloopbedrag 1 | 1800 | 1838 | 1876 | 1926 | 2182 | 2552 |
| aanloopbedrag 2 | | 1926 | 1983 | 2051 | 2307 | 2671 |
| aanloopbedrag 3 | | | | 2182 | 2429 | 2798 |
| 0 | 1876 | 2051 | 2118 | 2307 | 2552 | 2865 |
| 1 | 1926 | 2118 | 2182 | 2369 | 2613 | 2941 |
| 2 | 1983 | 2182 | 2246 | 2429 | 2671 | 3011 |
| 3 | 2051 | 2246 | 2307 | 2489 | 2734 | 3071 |
| 4 | 2118 | 2307 | 2369 | 2552 | 2798 | 3136 |
| 5 | 2182 | 2369 | 2429 | 2613 | 2865 | 3203 |
| 6 | 2246 | 2429 | 2489 | 2671 | 2941 | 3266 |
| 7 | 2307 | 2489 | 2552 | 2734 | 3011 | 3324 |
| 8 | 2369 | 2552 | 2613 | 2798 | 3071 | 3382 |
| 9 | 2429 | 2613 | 2671 | 2865 | 3136 | 3441 |
| 10 | 2489 | 2671 | 2734 | 2941 | 3203 | 3501 |
| 11 | | 2734 | 3798 | 3011 | 3266 | 3567 |
| 12 | | | 2865 | 3071 | 3324 | 3631 |
| 13 | | | 2941 | 3136 | 3382 | 3691 |
| 14 | | | 3011 | 3203 | 3441 | 3748 |
| 15 | | | 3071 | 3266 | 3501 | 3804 |
| uitloopbedrag 1 | 2613 | 2865 | 3203 | 3441 | 3631 | 3922 |
| uitloopbedrag 2 | | 3011 | 3324 | 3631 | 3748 | 4045 |
| uitloopbedrag 3 | | | | 3748 | 3865 | 4175 |

## BIJLAGE IVa Sjabloon voor de verdeling van werkzaamheden voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie

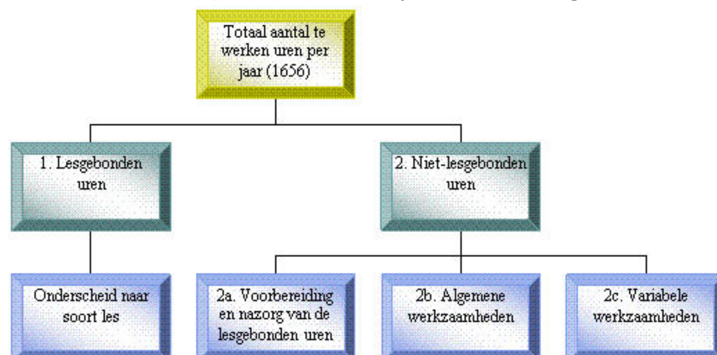
**Sjabloon voor de verdeling van werkzaamheden voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie**
LOGA-partijen vinden dat bij de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren binnen de aanstelling lokaal maatwerk gewenst is. Daarom is in artikel 19b:5 vastgelegd dat de werkgever, met toepassing van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), een lokale regeling vaststelt waarin per discipline de verhouding wordt vastgesteld van de verschillende soorten werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.

**Van een vaste verhouding naar een lokale regeling**
Tot 1 januari 2009 kende de aanvullende rechtspositieregeling voor onderwijzend personeel een vaste maximale verhouding van 26 lesgebonden uren en 10 overige niet-lesgebonden uren. Per 1 januari 2009 wordt deze vaste maximale verhouding losgelaten. Reden daarvoor is dat een centraal voorgeschreven verhouding geen recht kan doen aan verschillen per discipline, per instelling of per onderwijzend personeelslid. Met een lokale regeling kan wel ingespeeld worden op deze specifieke kenmerken.

**Status sjabloon**
In dit sjabloon worden mogelijke werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren opgesomd. Die opsomming is niet limitatief. In een instelling kan worden vastgesteld dat bepaalde in het sjabloon genoemde werkzaamheden niet binnen de instelling voorkomen en dus niet in de lokale regeling worden opgenomen. Daarentegen kan ook worden vastgesteld dat er instellingsspecifieke werkzaamheden zijn die niet in het sjabloon voorkomen, maar die wel in de lokale regeling moeten worden genoemd. Het sjabloon is dus een handvat voor de lokale regeling waarin onder andere rekening wordt gehouden met

- de ervaring van de ambtenaar,
- het cursustype dat de ambtenaar geeft en
- de discipline van de ambtenaar.

**Opbouw Sjabloon**
Schematisch is de opbouw van het sjabloon als volgt:




**Categorieën van werkzaamheden**
Dit sjabloon onderscheidt als hoofdcategorieën:
1. lesgebonden uren en
2. niet-lesgebonden uren.

De categorie niet-lesgebonden uren kan vervolgens weer opgedeeld worden in drie subcategorieën:
***2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.***
Deze subcategorie hangt direct samen met de lesgebonden uren.
***2b. Algemene werkzaamheden***
Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.
***2c. Variabele werkzaamheden***
Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.

De (sub)categorieën zijn hierna verder uitgewerkt:

**1. Lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen**
Het gaat in deze categorie om het aantal te verzorgen lesgebonden uren op jaarbasis. Het betreft alle door een discipline uit te voeren les- of cursuswerkzaamheden, al of niet te onderscheiden naar bijvoorbeeld:

- Type lessen/cursussen: individuele lessen, combinatielessen, groepslessen, klassikale lessen
- Homogene ensembles
- Heterogene ensembles
- Koren
- Orkesten
- Regulier onderwijs
- Speciaal onderwijs

**2. Niet- lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen**

***2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren***

Het gaat in deze subcategorie om de werkzaamheden van elke discipline in een bepaalde verhouding tot het aantal lesgebonden uren. Dit is afhankelijk van het type instelling en het type lessen/werkzaamheden. Deze uren worden ook wel "aanstellingsafhankelijke of leerling- of cursistafhankelijke uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- Roosterwerkzaamheden
- Inhoudelijke voorbereiding en nazorg van de lessen
- Bijhouden van lesvorderingen en lesresultaten, leerlingvolgsysteem en dergelijke
- Administratieve afwikkeling van de lessen/cursussen (bijvoorbeeld presentielijsten)
- Rapporten/studieverslagen voor van de leerlingen/cursisten
- (Voortgangs)gesprekken met ouders/verzorgers/leerlingen
- Bijhouden van de pedagogische, methodische en didactische ontwikkelingen
- Bijhouden van vakliteratuur
- Onderhouden van de direct aan de lespraktijk verbonden artistieke vaardigheden
- Examens/toetsen

***2b. Algemene werkzaamheden***

Het gaat in deze subcategorie om werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel "organisatiegebonden uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- Personeelsvergaderingen, afdelingsvergaderingen, sector- en sectievergaderingen
- Collegiaal overleg (intern en extern)
- Voorbereiding en deelname aan open dagen
- Functioneringsgesprekken, ontwikkelingsgesprekken, persoonlijk ontwikkelingsplan
- Overleg over het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
- Zorg voor het instrumentarium van de instelling en (indien gebruik door de werkgever verplicht is gesteld) van het eigen instrument/gereedschap

***2c. Variabele werkzaamheden***

Het gaat in deze subcategorie om specifieke werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel "persoonsgebonden uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- Werkzaamheden voor onderzoek en ontwikkeling in relatie tot de lessen en lesmaterialen
- Materiële voorbereiding en nazorg van de lessen
- Lidmaatschap van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
- Stagebegeleiding
- Organisatie en voorbereiding van leerlingenuitvoeringen/-concerten (intern en/of extern)
- Organisatie en voorbereiding van concerten speciaal voor onderwijzend personeelsleden (intern en/of extern)
- Organisatie en voorbereiding van exposities (intern en/of extern)
- Organisatie en voorbereiding van instellingspresentaties (intern en/of extern)
- Deelname aan activiteiten en evenementen voor zover niet genoemd onder subcategorie 2b.
- Organiseren van kunstuitingen van cursisten, zoals voorspeelavonden en tentoonstellingen
- Begeleiden van een collega bij een voorspeelavond
- Coördinatiewerkzaamheden
- Algemene organisatiewerkzaamheden, bijvoorbeeld voor nieuwsbrief/schoolkrant van de instelling
- Adviseren van leerlingen ten aanzien van instrument- of materiaalkeuzes
- Bijhouden van de vakgebonden bibliotheek van de instelling
- Bijdragen aan het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
- Opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te houden
- Deelname aan studiedagen van bijvoorbeeld beroepsverenigingen, vakgroepen, mits de werkgever toestemming heeft verleend

gemeente Nijkerk

- Het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling voor kunsteducatie.

**Van sjabloon naar lokale regeling**
Om een beeld te geven hoe aan de hand van het sjabloon een lokale regeling tot stand kan komen geeft het LOGA een voorbeeld. U dient dit voorbeeld niet op te vatten als een door het LOGA gewenste verdeling van de verhouding lesgebonden uren versus niet-lesgebonden uren. Het gaat om de wijze waarop aan de hand van het sjabloon een lokale regeling kan worden opgesteld.

Binnen instelling X is onderwijzend personeel werkzaam in drie verschillende disciplines:
1. Discipline A
2. Discipline B
3. Discipline C

Binnen instelling X geldt per discipline de volgende verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren:

| Discipline | 1. Lesgebonden uren | 2. Niet-lesgebonden uren |
|---|---|---|
| Discipline A | 65% | 35% |
| Discipline B | 60% | 40% |
| Discipline AC | 70% | 30% |

Binnen instelling X zijn de aanstellingen van het onderwijzend personeel in omvang zeer verschillend. Daarom wordt er in instelling X voor gekozen om binnen de categorie niet-lesgebonden uren per aanstellingsomvang een uitsplitsing te maken in de subcategorieën. Die uitsplitsing is als volgt:

De verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën

| Aanstellingsomvang | 2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren | 2b. Algemene werkzaamheden | 2c. Variabele werkzaamheden |
|---|---|---|---|
| Meer dan 27 uur per week | 30% | 30% | 40% |
| 18 tot en met 27 uur per week | 35% | 35% | 30% |
| 7,2 tot en met 18 uur per week | 40% | 40% | 20% |
| tot en met 7,2 uur per week | 47% | 47% | 6% |

In dit voorbeeld is de verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën voor alle disciplines gelijk. Het is ook mogelijk om elke discipline een aparte verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën te maken.

**Individuele afwijkmogelijkheden op de verhouding per discipline**
Er zijn individuele omstandigheden voorstelbaar waarin het onredelijk is vast te houden aan de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden die per discipline is bepaald. Bijvoorbeeld door rekening te houden met:
- zeer veel of zeer weinig ervaring van het onderwijzend personeellid of
- het cursustype dat het onderwijzend personeelslid geeft (groepslessen versus individuele lessen)

In de lokale regeling kunnen individuele afwijkingsmogelijkheden op de verhouding die per discipline is vastgelegd worden opgenomen. De voorwaarden waaraan voldaan moet worden voordat individuele afwijking is toegestaan, dienen in de lokale regeling te worden opgenomen. Deze individuele afwijkmogelijkheden bepalen tezamen met de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren die voor de discipline van de ambtenaar is vastgelegd, welke verhouding voor de individuele ambtenaar geldt.

Voorbeeld:
Voor discipline D staat in de lokale regeling dat de verhouding 70% lesgebonden uren en 30% niet-lesgebonden uren geldt. In de lokale regeling is ook vastgelegd dat voor discipline D een individuele afwijkmogelijkheid bestaat voor ambtenaren met minder dan 3 jaar ervaring. Die ambtenaren krijgen ten koste van het aantal lesgebonden uren 5% meer niet-lesgebonden uren voor de voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.

Het college stelt bij toepassing van de lokale regeling voor een ambtenaar met discipline D en minder dan 3 jaar ervaring de verhouding vast op 65% lesgebonden en 35% niet-lesgebonden uren. Deze 5% extra voor niet-lesgebonden uren wordt binnen de subcategorieën geheel toegeschreven aan subcategorie 2a.

**Tot slot**

gemeente Nijkerk

Te overwegen valt om een beperkt percentage van de tijd niet toe te wijzen aan specifieke activiteiten. Niet alles valt namelijk op voorhand te plannen. Aan een aantal kleinere werkzaamheden uit de eerder genoemde (sub)categorieën hoeft dan eveneens niet specifiek tijd te worden toegewezen; zij kunnen tot de vrij in te delen tijd worden gerekend.

## BIJLAGE IVa1 Functiebeschrijvingen onderwijzend personeel in de kunsteducatie

### Functiebeschrijvingen

### 1. Consulent

A. Beschrijving van de functie
Functiebenaming: consulent
Functie-eisen: HBO-niveau

Taken
1. Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctie-activiteitenplan
2. Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten
3. Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma's

B. Beschrijving van de taken
B.1 Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctie-activiteitenplan
Informeert en adviseert (potentiële) cliënten over de mogelijkheden van steunfunctieactiviteiten. Overlegt met (de leiding van) potentiële cliënten over wensen en verwachtingen. Stelt een activiteiten- of begeleidingsplan op of ondersteunt de cliënt daarbij. Overlegt waar nodig met externe instanties.
B.2 Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten
Geeft informatie en adviezen over methoden en leermiddelen. Verzorgt teamtrainingen en individuele begeleiding van docenten. Adviseert bij de aanschaf van leermiddelen en ontwikkelt, waar nodig, zelf leermiddelen en methodieken. Organiseert met de cliënt producties, tentoonstellingen en andere evenementen. Begeleidt bij de opstelling van werkplannen. Bewaakt de afspraken met betrekking tot begroting, planning en inzet.
B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma's
Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming. Levert bijdragen aan beleidsontwikkeling, marktanalyses en aan de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten. Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

### 2. Docent

A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: docent
Functie-eisen: HBO-niveau

Taken
1. Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten
2. Het geven van de onderwijsactiviteiten
3. Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma's
4. Het verrichten van overige werkzaamheden

B. Beschrijving van de taken
B.1 Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten
Verzorgt het (meerjaren)leerplan; stemt het leerplan af met leiding en collega's. Bepaalt vanuit het leerplan de inhoud van de onderwijsactiviteiten. Zorgt voor les- en documentatiemateriaal.
B.2 Het geven van de onderwijsactiviteit
Bereidt de activiteit voor; stemt af op het niveau van de groep. Geeft de onderwijsactiviteit; doet voor en stuurt bij. Zorgt voor variatie in presentatie en lesvorm. Houdt rekening met persoonlijkheid en doelstelling deelnemers. Bespreekt regelmatig de vorderingen met (ouders van) deelnemers en evalueert de onderwijsactiviteit; stelt eventueel leerdoelstellingen bij. Organiseert kunstuitingen van en voor deelnemers.
B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma's
Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming. Levert bijdragen aan marktanalyses, de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten. Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.
B.4 Het verrichten van overige werkzaamheden
Woont diverse overlegvormen bij. Houdt ontwikkelingen op het vakgebied bij; neemt deel aan na- en bijscholing. Levert bijdragen aan evenementen/instellingsactiviteiten.

3. Balletbegeleider

A. Beschrijving van de functie
Functiebenaming: Balletbegeleider
Functie-eisen: MBO-niveau

Taken
1. Het instrumentaal begeleiden van lessen
2. Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied
3. Het verrichten van overige werkzaamheden

B. Beschrijving van de taken
B.1 Het instrumentaal begeleiden van lessen
Begeleidt klassieke balletlessen en andere lesvormen op piano en andere instrumenten. Zorgt waar nodig voor improvisatie en zorgt ervoor dat het karakter van de oefening muzikaal wordt ondersteund. Past gedurende de oefening tempo en sfeer aan en legt andere accenten als de docent dit aangeeft. Verzorgt de instrumentale begeleiding van uitvoeringen.
B.2 Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied
Houdt ontwikkelingen binnen het vakgebied bij.
B.3 Het verrichten van overige werkzaamheden
Voert periodiek overleg met de docent over het afstemmen van het spel op de oefeningen en de samenwerking tussen docent en begeleider.

**BIJLAGE IVb Reglement benoembaarheidseisen kunstzinnige vorming**

Vervallen

gemeente Nijkerk

**BIJLAGE V Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar behorend tot het onderwijzend personeel in de Kunstzinnige vorming**

Vervallen

gemeente Nijkerk

**BIJLAGE Va Afvloeiingsreglement ten behoeve van docenten, consulenten en Balletbegeleiders werkzaam in de Kunstzinnige Vorming**
Vervallen

BIJLAGE VI
Vervallen

## BIJLAGE VIIa Aanstellingskeuring brandweerpersoneel

**Aanstellingskeuring brandweerpersoneel**
Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij de aanstellingskeuring gebruikt dienen te worden. De uitwerking van onderstaande onderdelen en de beoordeling hiervan is vastgelegd in de aanstellingskeuring zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op www.vng.nl.

| Bijzondere functie-eis: | Aspect van de belastbaarheid opgenomen mag worden in keuring: |
|---|---|
| 1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen | Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:bekendheid met aanpassingsprobleem bij onregelmatige diensten,ooit doorgemaakte psychose, schizofrenie, epilepsieaanwezigheid van hoogtevreesaanwezigheid van claustrofobieooit doorgemaakte warmtestuwinggebruik medicatie tegen epilepsie afgelopen 5 jaarhuidig medicijngebruik (mee laten nemen)Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:hoge mate van slaperigheid (checklist)depressieve klachten (checklist)angstklachten (checklist)Inzet gevalideerde fysiek functionele test ter detectie van:hoogtevrees (laddertest) |
| 2. Emotionele piekbelasting | Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:recent doorgemaakt traumaInzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:posttraumatische stressklachten (checklist) |
| 3. Energetische piekbelasting | Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q)belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiair voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken)Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring):te hoge BMI of buikvethoge bloeddrukdiabetes mellitusafwijkingen ECGInzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (aanstellingsbrandweertraplooptest) |
| 4. Goed gezichtsvermogen | Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:huidige problemen met gezichtsvermogenInzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:onvoldoende scherp zicht (lees en afstand)onvoldoende kleurenzichtonvoldoende mobiliteit nekwervelkolomonvoldoende gezichtsveld |
| 5. Goed gehoorsvermogen | Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:huidige problemen met gehoorsvermogenInzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen |
| 6. Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen | Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:overgevoeligheid huid / huidige huidaandoeningovergevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longenInzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie)mogelijke longaandoening (astma/atopie) |
| 7. Risico op (verspreiding van) infectieziekten | Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: geldige inentingen huidige aanwezigheid infectieziekten (Hepatitis, Difterie, Tetanus, Tuberculose, HIV) |
| 8. Tillen/dragen | Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:problemen met tillenhuidige nek-, rug- en schouderklachtenproblemen met krachtleverantie met geheven armenInzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest) |
| 9. Knielen/hurken | Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:huidige duizeligheidsklachtenInzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test (tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest) |
| 10.Klimmen/klauteren/traplopen | Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:huidige duizeligheidsklachtenInzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test (laddertest) (brandweertraplooptest) |
| 11.Houdingen en krachtleverantie met rug | Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:huidige rugklachten |

Kort na aanstelling worden als intredekeuring de volgende basismetingen verricht om latere effecten van mogelijke blootstelling aan factoren van het werk te kunnen aantonen:

- longfunctiebepaling met behulp van spirometrie
- audiogram afname

## BIJLAGE VIIb Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

### Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek gebruikt dienen te worden. De uitwerking van onderstaande onderdelen en de beoordeling hiervan is vastgelegd in het PPMO zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op www.vng.nl.

| **Bijzondere functie-eis:** | **Aspect van de belastbaarheid opgenomen mag worden in keuring:** |
|---|---|
| 1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen | Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:aanpassingsprobleem door onregelmatige diensten,aanwezigheid van hoogtevreesaanwezigheid van claustrofobiedoorgemaakte warmtestuwing sinds vorige keuringgebruik medicatie tegen epilepsie nu of geslikt sinds vorige keuringhuidig medicijngebruik (mee laten nemen)Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:hoge mate van slaperigheid (checklist)depressieve klachten (checklist)angstklachten (checklist)hoge werkgerelateerde vermoeidheid (checklist) |
| 2. Emotionele piekbelasting | Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:recent doorgemaakt traumaInzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: posttraumatische stressklachten (checklist) |
| 3. Energetische piekbelasting | Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q)belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiair voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken)Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring):te hoge BMI of buikvethoge bloeddrukdiabetes mellitusafwijkingen ECGInzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (brandweertraplooptest) |
| 4. Goed gezichtsvermogen | Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:huidige problemen met gezichtsvermogen tijdens werkInzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:onvoldoende scherp zicht (lees en afstand)onvoldoende kleurenzichtonvoldoende mobiliteit nekwervelkolomonvoldoende gezichtsveld |
| 5. Goed gehoorsvermogen | Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:huidige problemen met gehoorvermogen tijdens werkInzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen |
| 6. Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen | Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:overgevoeligheid huid / huidige huidaandoeningovergevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longenInzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie)mogelijke longaandoening (astma/atopie) |
| 7. Risico op (verspreiding van) infectieziekten | Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:huidige aanwezigheid infectieziekten die een gevaar voor anderen kunnen opleveren |
| 8. Tillen/dragen | Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:problemen met tillenhuidige nek-, rug- en schouderklachtenproblemen met krachtleverantie met geheven armenInzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens brandbestrijdingstest) |
| 9. Knielen/hurken | Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:huidige duizeligheidsklachtenInzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test (tijdens brandbestrijdingstest) |
| 10.Klimmen/klauteren/traplopen | Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:huidige duizeligheidsklachtenInzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test (tijdens brandbestrijdingstest en brandweertraplooptest) |
| 11.Houdingen en krachtleverantie met rug | Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:huidige rugklachten |
| 1-11 met als doel signalering voor begeleiding | Signaalvraag (mondeling):Is sinds de vorige keuring een nieuwe ziekte of gezondheidsklachten opgelopen die van invloed (kunnen) zijn op de uitvoering van uw werk? Signaalvraag (schriftelijk) naar:Aanwezigheid chronische ziekten (stofwisseling, psychisch, bewegingsapparaat, hart- en vaataandoeningen, urinewegen/geslachtsorganen, spijsverteringsorganen, tumoren, luchtwegen, huidaandoeningen)Ingeschat eigen werkvermogen nuIngeschat eigen huidige inzetbaarheid gegeven de fysieke en psychologische taakeisendoorgemaakte expositie aan agressie in afgelopen periodedoorgemaakte expositie aan hard geluid in afgelopen periode met acute oorsuizingen of tijdelijke gehoorsvermindering als gevolgdoorgemaakte expositie aan stof, rook, gas of dampen in afgelopen periodeInzet testen ter monitoring indien aanleiding bestaat om achteruitgang in longfunctie of gehoor aan te kunnen tonen:longfunctiebepaling met behulp van spirometrie audiogram afname |